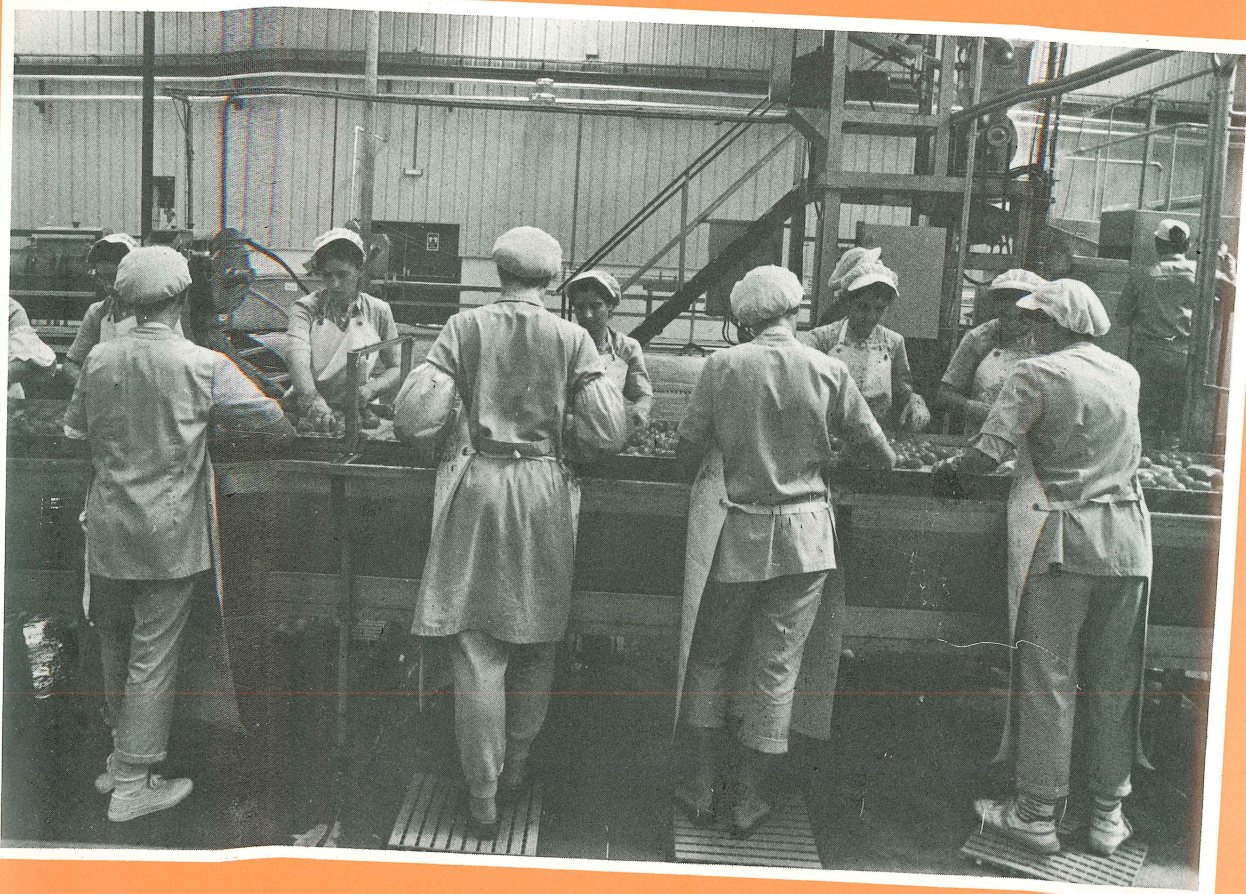


revista de
SERVICIOS y SOCIALES
Politica Social



TRABAJO SOCIAL
Y EMPRESA

En Portada: PATROCINIO
DE LAS HERAS

EFFECTOS SOCIOECONOMICOS DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. RECOLOCACION COMO ALTERNATIVA A LA MARGINACION. <i>Por Flor Roquero y Nieves Díaz</i>	82
TRABAJO SOCIAL Y PLANES DE JUBILACION DE EMPRESA. <i>Por Rosa M.ª Sánchez, M.ª Rosa Fernández y M.ª Fe Vázquez</i>	94
LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL. ENTREVISTA A D. JUAN ANTONIO LINARES. <i>Por Elvira Cortajarena y Pedro Compte</i>	98
INCIDENTES DE ASPECTOS SOCIO-FAMILIARES EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. <i>Por M.ª Santos y M.ª Dolores Banet</i>	102
CONSEJO, COLEGIOS, ESCUELAS	
ASAMBLEA DEL CONSEJO GENERAL. <i>Por Ramón Rojo</i>	107
FORMACION PARA TRABAJADORES SOCIALES. EL PLAN DE FORMACION E INSERCIÓN PROFESIONAL. <i>Por Rosa Pérez</i>	108
LA GUINDILLA	112
EL COLECTIVO DE TRABAJADORES SOCIALES DE EMPRESA DE MADRID	114

FOTOGRAFIAS

Angel de Castro.....	27, 31, 45, 59, 65, 73, 106
FOTO MARCOS.....	99, 101
Revista <i>Amper</i>	17, 53
Graciela Iturbide.....	104
Caio Ganubba.....	87

MONOGRAFICO TRABAJO SOCIAL Y EMPRESA

En este número abordamos como tema central el Trabajo Social de Empresa. Dentro de la profesión representa en estos momentos un sector pequeño numéricamente, pero importante por su aportación cualitativa y por el momento de expansión y revisión teórica en el que se encuentra.

La presencia de trabajadores sociales dentro de las empresas se remonta a un contexto en el que existía una sensibilidad empresarial próxima al paternalismo o a la acción asistencial paliativa. Estos trabajadores formaban un conjunto con los dispensarios, escuelas, economatos y otras prestaciones de las empresas para amortiguar los efectos sociales del proceso de industrialización.

De esta situación inicial a la actual dos factores deben ser tenidos en cuenta para analizar el papel del futuro del Trabajo Social de Empresa.

Por una parte el contexto laboral y empresarial ha cambiado: asistimos a una fragmentación del mercado de trabajo; se estructura un centro formado por grandes empresas en las que las relaciones laborales se ajustan a criterios pactados, con gran poder de los sindicatos, en las que aparece el concepto de «nueva cultura empresarial» por la que se acentúan las dinámicas de coincidencia de intereses entre empresarios y trabajadores. Al mismo tiempo crece una periferia de empresas difusas, de tamaño pequeño y mediano, en las que se acentúa una desregulación de las relaciones laborales y, como consecuencia, empeoran las condiciones de trabajo de sus asalariados.

En segundo lugar el trabajador social de empresa actúa hoy en el marco de la generalización de los sistemas públicos de Protección Social. Su actuación se dirige tanto a la utilización de los recursos disponibles dentro de la propia empresa (becas, atención médica,...) como en una correcta y eficaz coordinación con los servicios de estos sistemas generales de protección.

Para responder a estos retos, se apuntan hoy dos elementos clave del trabajo profesional y colegial. Primero contemplar la especialización de los trabajadores sociales en este campo, tanto en los planes generales de las Escuelas Universitarias de Trabajo Social como en la formación posterior de los diplomados. Segundo, demandar a la Administración y proponer a las organizaciones empresariales y sindicales la reglamentación de la presencia del Trabajo Social de Empresa, tal como se ha hecho ya en aspectos médicos y sanitarios, tendiendo a la consecución de un «Bienestar Ocupacional» que supere las acciones aisladas actuales.

Esperamos que los artículos contenidos en este número contribuyan a aumentar estas dos líneas de trabajo aquí propuestas.

EN PORTADA

Por Elvira Cortajarena.

ENTREVISTA A PATROCINIO LAS HERAS

Patro es una persona conocida, bien a través de todo el desarrollo teórico y conceptual en función de los Servicios Sociales y del Bienestar Social, bien a través de su presencia activa dentro de la organización profesional y también en su presencia política, es decir, por el cargo que ha desempeñado como directora general de Acción Social.

¿Cuáles han sido aquellos aspectos más importantes que destacarías de tu labor en el Gobierno?

Desde que fui nombrada directora general de Acción Social, desde marzo de 1983 hasta mayo del 90, creo que lo más importante a destacar, ha sido el salto cualitativo que se ha dado desde el sistema de Asistencia Social, basado en el paternalismo social, a un sistema nuevo que, en base a los criterios del Bienestar Social, muy conocidos y muy asumidos por la profesión, ha dado lugar. Durante esta etapa se ha implantado el derecho a los Servicios Sociales, sistema que se ha creado con las leyes de Servicios Sociales. También se han superado las pensiones del F.A.S., convirtiéndose

en derecho subjetivo de ancianos e inválidos a percibir una pensión de Seguridad Social por la Ley de Pensiones no contributivas. Creo que ha sido la etapa del reconocimiento del derecho frente a la filosofía de la ayuda y de la beneficencia que dominó el campo de la Acción Social.

Creo que ha sido la etapa del reconocimiento del derecho frente a la filosofía de la ayuda y de la beneficencia que dominó el campo de la Acción Social.

¿Cómo ves en el desarrollo histórico, el futuro del Sistema de Servicios Sociales?

Lo más importante dentro de esta etapa de implantación de los Servicios Sociales en España ha sido haber llegado a conceptualizar los derechos que las leyes reconocían,

en unas prestaciones que los han de garantizar. La conceptualización de las necesidades y prestaciones correspondientes y la consecuente legislación y normativa que la política de Servicios Sociales aborda, es lo que permite realmente que se puede contar con un sistema de protección social para hacer efectivos los derechos reconocidos. Aquí realmente no solamente se han hecho unas leyes sino que se ha montado un Sistema Público de Servicios Sociales. El instrumento más significativo de este Sistema es precisamente el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales, que se ha convertido en un plan institucional, de todas las Administraciones, independientemente de la política de cada Gobierno Autónomo o Local. El Plan Concertado define las prestaciones y centros que las corporaciones

locales han de implantar para atender las necesidades sociales que constituyen el campo de los Servicios Sociales. A la necesidad de acceso a los recursos los Servicios Sociales responden mediante la prestación de información. A la necesidad de convivencia, mediante las prestaciones de ayuda a domicilio y alojamientos alternativos. A la necesidad de integración social mediante las diversas prestaciones de inserción social. La conceptualización y legislación del Sistema está realizada, el futuro depende de la puesta en marcha de la Red de Atención, tanto en la construcción de centros como en la contratación de equipos profesionales, para ello se ha realizado el Plan Concertado, para hacer que los derechos que las leyes reconocen no se queden en mero marco formal, sin base real para su ejercicio.



Dentro del Sistema Público de Servicios Sociales está muy clara la necesidad de una intervención multidisciplinar. Desde la perspectiva que te ha dado el ejercicio de una dirección política, ¿cómo ves las dificultades y retos que esta profesión tendrá que asumir para ubicarse adecuadamente en este Sistema y en estos equipos multiprofesionales?

Siguiendo la teoría que siempre hemos defendido y que tú y yo planteamos en el libro *Introducción al Bienestar Social* basado en la concepción de que el profesional del Trabajo Social significa la profesión básica en el campo del Bienestar Social y de los Servicios Sociales y que esa profesión básica se conceptualiza en lo que es esa función de atención integral a la persona en base a esa capacitación profesional para interrelacionar necesidades/recursos; avanzar en la promoción de recursos y en la investigación de necesidades, y hacer que esta relación se adecúe cada vez más. Creo, y he constatado durante estos ocho años, que realmente esta conceptualización era acertada, que el Bienestar Social y, en concreto, los Servicios

profesional que en España y a nivel internacional se ha desarrollado como la profesión del Trabajo Social. Cuando se pone uno a promover el Sistema de Servicios Sociales se da cuenta de que si no existiesen los trabajadores sociales, habría que crearlos, o sea, habría que crear una nueva profesión que hiciese esa función básica que la profesión del Trabajo Social realiza. Yo creo que es fundamental y que sin ella va a ser imposible la profesionalización de los Servicios Sociales. Siempre la hemos comparado un poco a lo que podría ser el médico de familia en el sistema sanitario o el maestro en el sistema educativo. En otro nivel, también el profesional actúa junto con otras profesiones de ahí que hayamos desarrollado tanto la colaboración con los colegios profesionales fundamentalmente los economistas, sociólogos, psicólogos y asistentes sociales, porque desde el principio entendí que la atención de las necesidades sociales exige no solamente la función generalista que aporta el trabajador social de la zona, sino también la función especializada e interprofesional de las distintas ciencias sociales. Es importante que la función global se correlacione con el conjunto de las ciencias sociales para garantizar eso que llamamos la atención integral. Yo creo que está perfectamente cohesionado en el diseño, lo que pasa es que el modelo de formación profesional que tienen tanto los trabajadores sociales como las otras profesiones de las distintas ciencias sociales no responde a lo que habría que tener como capacitación profesional en el campo de los Servicios Sociales. Los trabajadores sociales necesitarían tener una licenciatura y poder desarrollar con mayor conocimiento científico su trabajo y a su vez tam-

Lo más importante dentro de esta etapa de implantación de los Servicios Sociales en España ha sido haber llegado a conceptualizar los derechos que las leyes reconocían, en unas prestaciones que los han de garantizar

Sociales como instrumento fundamental de aquél, es imposible que funcionen si no existe esa figura pro-

bién poder optar a los distintos puestos de promoción. Las otras profesiones también tienen su déficit en la formación puesto que los Servicios Sociales no se contemplan en sus Planes de Estudios. Se han tomado iniciativas por algunas universidades. La Universidad Complutense ha implantado el master en Servicios Sociales. Hay que felicitar la iniciativa tomada por el Consejo General de Asistentes Sociales y por el Colegio de Psicólogos porque está permitiendo que unas y otras profesiones eleven su nivel y su capacitación en este campo. Yo valoro muy positivamente que el acercamiento de estas profesiones se haya dado. Tanto el Sistema de Servicios Sociales, como el conjunto de los Colegios Profesionales del ámbito social se han beneficiado de los Convenios —Programa que hemos desarrollado—.

Cuando se pone uno a promover el Sistema de Servicios Sociales se da cuenta de que si no existiesen los trabajadores sociales, habría que crearlos, o sea, habría que crear una nueva profesión que hiciese esa función básica que la profesión del Trabajo Social realiza

Yo creo que la memoria histórica en estos temas es importante y hay un aspecto que a mí me parece destacable y que tú has reseñado ahora en la respuesta, se trata del tejido asociativo en este país. La vinculación de la Administración con lo que son las organizaciones tanto de representantes de usuarios como las

de tipo profesional, es un campo novedoso que se abrió con el sistema democrático. Prioritariamente se abrió con el gobierno social y creemos que para nosotros ha sido un impulso para la gestión y una gran responsabilidad, ¿cómo plantearías tú desde esta proyección histórica, lo que ha supuesto la colaboración de estas organizaciones profesionales, en concreto del Consejo, de cara a todo el sistema y de cara al desarrollo de una serie de materiales e investigaciones en esta materia?

Tengo que reconocer que muchas de las iniciativas para profesionalizar el Sistema de Servicios Sociales que se han puesto en marcha en la Dirección General de Acción Social, previamente se han experimentado en el trabajo que los Colegios Profesionales han hecho. El reto fundamental que tenía el campo de los Servicios Sociales era dar el salto del voluntarismo y del paternalismo, al derecho y a la profesionalización. Es un salto muy difícil que exige rigor para no caer en el vacío, y por tanto, experimentación previa. Haciendo un pequeño balance, creo que uno de los Convenios más significativos que la Dirección General de Acción Social realizó con el Consejo General, fue el poner en marcha una ficha social. Fue el primer intento de sistematización de la demanda en cuanto a las necesidades que la población presenta a los trabajadores sociales y también de sistematización de la adecuación de los recursos aplicables. A mí me pareció una iniciativa buenísima y de hecho, progresivamente, se ha visto que esta iniciativa del Consejo General, asumida por los distintos Colegios, se ha convertido en iniciativa de varias Comunidades Autónomas con apoyo de la Dirección General de Acción Social. De

ahí saldrá el futuro de la base de datos del conocimiento de las situaciones de necesidad. Se podrá conocer qué necesidades reales son las que una población presenta y si hay una adecuada aplicación de recursos a esas necesidades. Otros Convenios que me parece han tenido una gran trascendencia han sido los referidos a trabajos sobre los Servicios Sociales Comunitarios y las Prestaciones Básicas, que luego institucionalmente ha servido para elaborar contenidos de las Prestaciones Básicas del Plan Concertado. También han tenido una gran significación las Jornadas Rurales, puesto que el desarrollo de los Servicios Sociales en el medio rural era muy atrasado. Se ha captado por parte de las instituciones que es la profesión más cercana en el medio rural. El Trabajo Social Rural es un referente muy significativo de lo que es al servicio público para el ciudadano del medio rural. Se podrían relatar muchas cosas, el Plan F.I.P., acuerdo que logramos en su día con el Ministerio de Trabajo para que se reconociera la capacidad del Consejo como entidad colaboradora, ha tenido una importancia fundamental para que los profesionales que estaban en este campo conocieran los proyectos que la Administración quería ir desarrollando a través de la red de Servicios Sociales y vosotros mismos estáis formándoos para que ellos puedan ser más eficaces en su trabajo y eso beneficia muchísimo a la Administración de los Servicios Sociales. Podríamos relatar muchos otros proyectos, algunos se han hecho conjuntamente entre Colegios y para mí ha sido una gran satisfacción ver cómo se ha movido el circuito interprofesional a ese nivel, recordaría el que se hizo con el Colegio de Economistas, en el momento en que la «crisis del estado del bienestar» estaba co-



miendo la moral de muchos responsables institucionales. Fue un encuentro muy interesante y que permitió abrir una brecha a favor del Bienestar Social y destapó el compromiso real de un sector de economistas como de asistentes sociales en la construcción del estado de bienestar. Recordaría muchos otros proyectos que en conjunto ha supuesto avances en el objetivo de la profesionalización. El balance de estos Convenios es muy positivo pues la garantía del derecho a los Servicios Sociales exige una auténtica profesionalización en la oferta de dichos servicios.

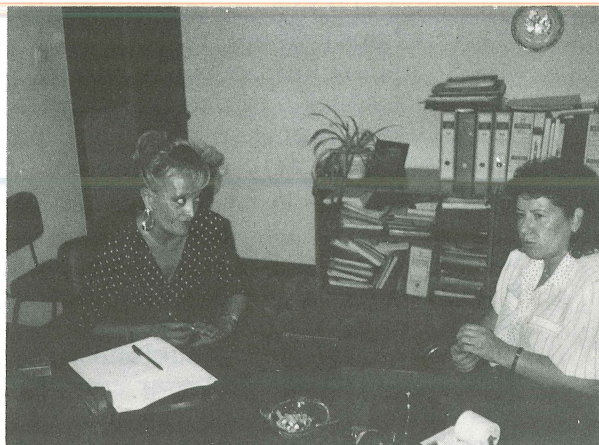
Hay una cuestión que creo que a nuestros lectores les va a interesar, y es que el activismo que exige una dedicación a un cargo de responsabilidad pública como es la Dirección General de Acción Social, implica que uno dé pasos, avances teóricos sobre la reflexión de la actividad constante, pero sí me gustaría saber si existe algún proyecto por parte de Patrocinio Las Heras, en recopilar

este tipo de información, de trabajos de investigación, de conocimientos, de realizaciones, etc.

Yo creo que sí que es importante que todo lo que ha sido esta etapa pueda sistematizarse y se dé a conocer. Ha sido una etapa de explosión de los derechos sociales, reconocidos en la Constitución de 1978. Pero

Haciendo un pequeño balance, creo que uno de los Convenios más significativos que la Dirección General de Acción Social realizó con el Consejo General, fue el poner en marcha una ficha social.

Fue el primer intento de sistematización de la demanda en cuanto a las necesidades que la población presenta a los trabajadores sociales y también de sistematización de la adecuación de los recursos aplicables



lidades en la gestión ello no es posible. Tú como yo, hemos estado implicadas en responsabilidades institucionales a tope. Yo muchas veces he intentado, al menos recopilar la documentación más significativa, a medida que ha ido dando saltos importantes el proceso de evolución de los Servicios Sociales. Iba guardando mis papeles en mi carpeta, para el libro que algún día pueda hacer. Ojalá pueda disponer de tiempo y ojalá pueda acertar en sistematizar los avances tan cualitativos que en estos años se han producido. Entiendo que lo hemos ido dejando en esbozos, en conferencias, en seminarios, en congresos, en ponencias, en folletitos... que se han hecho, lo hemos ido sembrando poquito a poco, pero ciertamente, no hay una sistematización ni una presentación de toda la filosofía y de toda la teoría que enfoca el campo. También es verdad que el Sistema de Servicios Sociales está en construcción y por tanto es importante, aunque los cimientos están puestos, tener claramente identificado el proyecto. El referente más importante son las Leyes de Servicios Sociales que han constituido el fundamento del Sistema, pero hay que reconocer que ha sido el Plan

a su vez, ha coincidido que históricamente el campo del Bienestar Social era inexistente en España y nos ha tocado ser pioneros de ese salto histórico cualitativo que han dado el Bienestar Social y los Servicios Sociales. Yo creo que sí que voy a intentar sistematizar todo lo que ha sido el trabajo, puesto que he visto una expectativa muy importante en los profesionales. Primero porque desde que tú y yo hicimos el famoso libro *de las casitas*, la gente ha echado mucho en falta que no hubiéramos podido seguir trabajando más en una línea teórica tal y como se necesita en este campo, pero la verdad es que cuando se tienen fuertes responsabi-

Concertado el que ha permitido y está permitiendo la implantación del mismo haciendo que las leyes de Servicios Sociales se hagan realidad. Sin

Nos ha tocado ser pioneros de ese salto histórico cualitativo que han dado el Bienestar Social y los Servicios Sociales

embargo es como el que está construyendo una casa pero todavía no la ve porque la casa está en cimientos. Es verdad que está el proyecto hecho, pero la gente no tiene el referente global de cómo será este proyecto que está en construcción. Voy a intentar trabajar en esa línea y espero tener el suficiente tiempo, reflexión y capacidad también para hacerlo, porque la verdad sea dicha, el campo de la conceptualización de los Servicios Sociales yo entiendo que es difícil, pero es difícil por el poco desarrollo que todavía tienen los Servicios Sociales. Dentro de esa limitación intentaré trabajar con la intención de recopilar y sistematizar lo mucho que han producido durante esta etapa los profesionales del Trabajo Social, las otras profesiones sociales y en especial los funcionarios de distintas profesiones que desde el

Ministerio de Trabajo primero y de Asuntos Sociales después, se han estado entusiasmando con el proyecto.

Recibiremos el trabajo encantados, y lo que sí quiero que conste y que tenga presente la compañera y la colega doña Patrocinio Las Heras, es que en esta organización siempre contará con nuestro apoyo, que le estaremos agradecidos por la confianza que ha depositado en nuestra organización profesional y también por la gran ilusión y estímulo que ha desarrollado en aras a conseguir el Sistema Público de Servicios Sociales.

Gracias a todos los compañeros, pero realmente yo creo que he tenido suerte porque todos los que han estado colaborando conmigo, tú desde el principio en toda la época que trabajamos juntas hasta tu incorporación al INSERSO y a la Cruz Roja. Pero la verdad es que yo siempre he percibido un halo de adhesión, de simpatía y de entusiasmo por el proyecto tanto en los profesionales como en las organizaciones no gubernamentales. Es muy difícil hacer la labor que se ha hecho si la gente no se lo toma con entusiasmo y no se cree el proyecto. Yo esa dificultad no la he tenido, todo lo contrario, me han animado y además he visto que la mayoría de la gente que trabajaba conmigo se lo creía con lo cual creo que hemos acertado.

INTERNACIONAL

Por Elena Peláez. *Presidenta Comité de Enlace de la C. E. E. de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS).*

EL TRABAJO SOCIAL OCUPACIONAL HOY. CONTEXTO INTERNACIONAL

PREHISTORIA

El Trabajo Social Ocupacional tiene la peculiaridad de tener una larga tradición en algunos países, en los que es una forma de Trabajo Social perfectamente conocida y reconocida y ser casi inexistente en otros, hasta el punto de que una empresa de consulting de Estados Unidos (país en el que está recién descubierta esta faceta del Trabajo Social), ha podido hacer hace unos meses una gira por tres países de Europa ofreciendo su *know-how*, sus conocimientos, en esta materia, y ha sido escuchada con el interés que produce lo innovador.

En general el Trabajo Social Ocupacional ha nacido y crecido en los países en los que se inició la sistematización del bienestar social con medidas de protección social para los trabajadores de las incipientes industrias. Protección social de la que carecía el resto de los ciudadanos y que consistía, principalmente, en vivienda, economato, prestaciones económicas y atención profesional individualizada prestada por asistentes sociales.

Esta protección social la daban las empresas que a su vez obtenían protección por parte del Gobierno, consistente en prohibición

de huelgas, imposición de salarios bajos e impuestos casi inexistentes. En esta etapa están todavía las empresas y el Trabajo Social Ocupacional en los países menos desarrollados.

En aquellos países en los que, por circunstancias históricas distintas, el bienestar social se empezó a construir por medio de la atención a los pobres, había ya una protección social estimable cuando se desarrolló la industria y la acción sindical. El Trabajo Social Ocupacional, tal como se concebía en aquel momento, no se consideró necesario.

HISTORIA

En los países desarrollados el Trabajo Social Ocupacional ha tenido la misma evolución que el Trabajo Social en su conjunto. Ha pasado de un concepto puramente asistencial ya innecesario, tanto porque el nivel de salarios permite una vida digna, como porque lo asistencial está cubierto por servicios sociales públicos, a un concepto más amplio que incluye también lo preventivo y lo promocional. **El Trabajo Social Ocupacional está hoy enfocado al bienestar social de las personas en su entorno laboral.**

La tendencia de la mayor parte de las empresas y de las entidades que emplean trabajadores, aunque no sean empresas con fin de lucro, trata de alcanzar un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las exigencias del trabajo que tiene que ser hecho. En este marco aparece la necesidad del Trabajo Social Ocupacional, para atender problemas experimentados por individuos y grupos en relación con su situación laboral. Este trabajo se hace tanto con una base curativa como con una base preventiva.

El Trabajo Social Ocupacional, a lo largo de los años, ha ido afianzándose y obteniendo reconocimiento en todos los países en los que está establecido. Hoy nadie se cuestiona su utilidad y está plenamente aceptado y asumido por los trabajadores, los sindicatos, los empleados y los funcionarios de la Seguridad Social, como un elemento necesario para el bienestar laboral.

En los países muy desarrollados, se estudia como especialidad en las Escuelas de Trabajo Social.

varias razones que hacen sentir la necesidad del Trabajo Social Ocupacional donde antes apenas sí se utilizaba.

Están por una parte el aumento de las drogadicciones, el alcoholismo y el SIDA, y la consideración del centro de trabajo como lugar adecuado para emprender campañas informativas y aplicar medidas preventivas y asistenciales contra estas plagas.

Por otra parte están los problemas emocionales causados por las situaciones difíciles por las que han pasado tantas empresas y que han producido desaparición de puestos de trabajo, modificaciones tecnológicas, jubilaciones anticipadas y otros cambios perturbadores del equilibrio.

En esta situación generalizada en todos los países del mundo occidental industrializado, aparece la figura del trabajador social como la de un profesional que puede intervenir a micro y macro nivel y que tiene la formación teórica necesaria para prestar ayuda profesional a los trabajadores afectados por estos problemas.

EL MOMENTO ACTUAL

Pero en esta situación, establecida desde hacía años, se está produciendo una interesante transformación. En el decenio de los ochenta se manifiesta un gran interés por el Trabajo Social Ocupacional por parte de los organismos internacionales con dedicación a la acción social (Congreso Mundial del Consejo Internacional de Bienestar Social en Montreal 1984 y Noordwijthout, Holanda, 1989) el Centro Europeo de Viena y el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas subvencionan reuniones internacionales de expertos sobre el tema.

En los Estados Unidos, donde apenas había empresas que empleasen trabajadores sociales, se ha creado, patrocinado por el Consejo Nacional de Educación para el Trabajo Social, un Comité Nacional de Trabajo Social Industrial.

Todo esto no ocurre por casualidad. Hay

LA EUROPA DEL MERCADO INTERIOR

Hay también una situación específicamente europea que hace que aparezca más clara la necesidad del Trabajo Social Ocupacional para el futuro próximo.

En la Europa del Mercado Interior, que será, como todos sabemos, una Europa sin fronteras, los trabajadores podrán circular libremente de un país a otro, según lo aconseje la situación del mercado de trabajo en cada momento. En consecuencia, habrá probablemente un gran número de personas desplazadas de su país de origen, que encuentren trabajo en otro país, quizá separadas de sus familias, ciertamente separadas de su ámbito lingüístico y cultural y que pueden tener numerosos problemas de convivencia, de adaptación laboral, de vivienda o de comunicación.

En el «espacio social europeo» que en la

visión de la Comisión de las Comunidades Europeas es sobre todo un espacio de bienestar laboral, el punto de referencia más sólido que tendrán estas personas desplazadas será el del puesto de trabajo. De ahí la importancia que va a tener, **a partir de 1993, el trabajador social ocupacional, que será el primer agente de bienestar social con el que trate el trabajador desplazado, y el que le ponga en relación con todo el sistema de bienestar social del país en el que se encuentre.**

Este trabajador social ocupacional ya se está preparando para ser el trabajador social europeo que necesitará ser. Del 5 al 7 de septiembre se celebrará en Holanda la primera reunión para la creación de una **Red Europea de Trabajadores Sociales Ocupacionales**, con referencia a la unidad europea de 1993.

En esta primera reunión se iniciará el intercambio de opiniones y experiencias y se elegirá la Junta que empezará a trabajar para establecer esta Red Europea.

Una parte de este importante proyecto tiene el apoyo del programa ERASMUS, para lo que se refiere a la enseñanza del Trabajo Social Ocupacional en las Escuelas de Trabajo Social.

Esta no es la única Red Europea que está en vías de establecerse. Dado que las directivas comunitarias, que tienen fuerza de ley en los Estados miembros, no tienen que ser aprobadas por los Parlamentos nacionales,

y que, si bien elegimos a los diputados del Parlamento Europeo, éste no tiene apenas capacidad de decisión, los ciudadanos europeos esperamos que por medio de estas redes, se pueda al menos oír nuestra voz en las instancias que deciden.

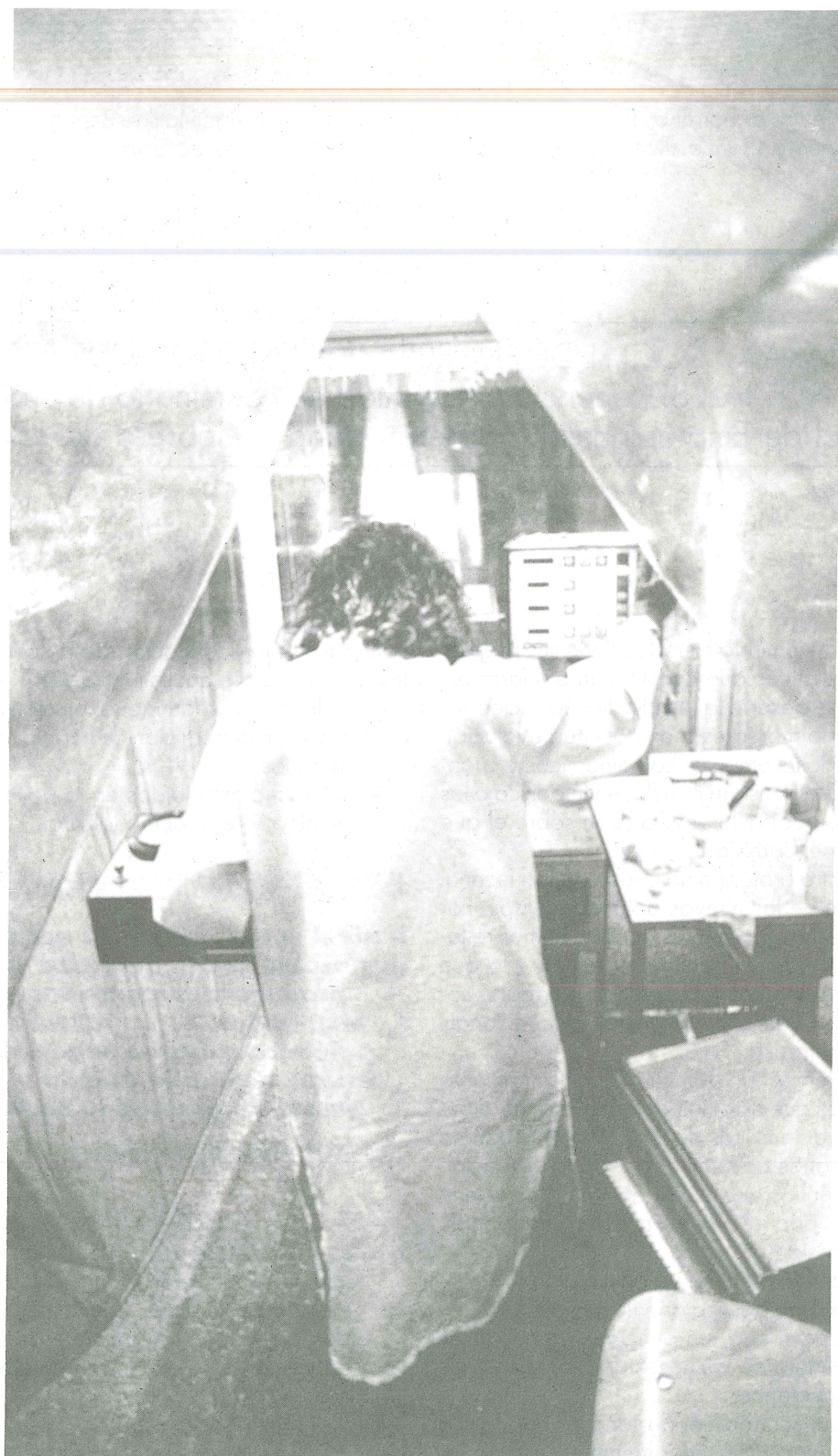
LOS PAISES DEL ESTE DE EUROPA

Hace ya años que la Federación Internacional de Trabajadores Sociales mantiene contactos extraoficiales con los trabajadores sociales de algunos países del Este de Europa.

Gracias a ello, una vez ocurrido el cambio político, se ha podido apoyar la constitución de organizaciones profesionales y su incorporación a la FITS. De hecho, ya se ha producido la incorporación de Hungría como miembro de pleno derecho y se espera que en la próxima reunión europea se reciba la solicitud de ingreso de Polonia.

Esta rapidez en la unión a la FITS permite prever que el trabajo social que se haga en Europa Oriental en un futuro próximo tenderá a tener las mismas características que el que se hace en Europa Occidental.

Esto, unido a que una gran parte de la protección social existente en algunos de estos países la proporcionaba el Estado a través de los centros de trabajo, hace que sea probable la creación de la figura del trabajador social ocupacional.



T. SOCIAL Y EMPRESA

Por M.^a Angeles Barranco González. M.^a Teresa Gómez Moraleda. Matilde Rodríguez Sáez. Flor Roquero García. Rosario Rubí Blanc. *Trabajadores Sociales de Empresa.*

EL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA POTENCIADOR DE RECURSOS SOCIALES. Ponencia presentada al II Seminario de Trabajo Social de Empresa celebrado en Madrid en febrero de 1989.

Cada momento histórico tiene sus propias características que constituyen el marco en el que se desarrolla la vida de una sociedad. Pero este marco está en continua evolución ya que los elementos son dinámicos y cuando uno se transforma, influye y modifica a los demás, que, a su vez, actúan sobre el que originó el cambio.

Nuestra profesión no puede permanecer al margen de los nuevos acontecimientos. Por este motivo nos hemos reunido, hemos reflexionado sobre el momento actual y lo que tenemos que aportar, como trabajadores sociales, al llamado «Bienestar Ocupacional» en la empresa.

Para empezar, vamos a situar el momento histórico que estamos viviendo, dando algunas características de la sociedad española de los años ochenta y fijándonos especialmente en los que atañen al mundo de la empresa, por ser éste nuestro campo de intervención.

El cambio político, ya consolidado, ha impulsado una política orientada hacia el Bienestar Social que, en principio, se centra en la cobertura de las necesidades mínimas de los ciudadanos.

A nivel económico, destaca la importancia de dos elementos fundamentales: el paro es-

tructural y la precarización de la fuerza de trabajo. Entre sus causas aparecen:

- La llamada «segunda revolución industrial» con la aparición de las nuevas tecnologías.
- Los cambios habidos en la política de empleo y legislación laboral.

A nivel social, quizás la nota más destacable sea la dualidad que se produce entre parados y empleados, en un marco de polémica sobre la Seguridad Social en sentido amplio y los gastos de protección social.

- Además, el incremento de la tasa bruta de natalidad de la década de los sesenta y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, han aumentado el desequilibrio entre la fuerza de trabajo (creciente) y el número de empleos (decreciente).

Esta situación deja sentir su peso sobre otros factores interdependientes:

- El paro estructural ejerce una presión a la baja sobre las demandas salariales.
- La precarización del mercado de trabajo se plasma en las distintas formas de economía sumergida y en la contratación temporal. Estas situaciones hacen cuestionar la posibilidad de acceder a una pensión de jubilación al término de la vida laboral y, más a corto plazo, tienen sus repercusiones en las distintas esferas de la vida de los afectados (personal, familiar y social).

A nivel social, quizás la nota más destacable sea la dualidad que se produce entre parados y empleados, en un marco de polémica sobre la Seguridad Social en sentido amplio y los gastos de protección social. Algunos sectores se plantean los «efectos eco-

nómicos indeseables» (aumento del gasto público que repercute negativamente en la inversión, no estimula la ética del trabajo al propiciar otras coberturas, etc.), mientras que otros centran sus críticas en la «incapacidad de alcanzar los objetivos sociales» debido a sus limitaciones (insuficiencia de las prestaciones, dificultad para acabar con las desigualdades sociales, etc.).

Por otra parte, el descenso de la tasa bruta de mortalidad y la mejora de la calidad de vida han producido un incremento de la población mayor de 65 años, hecho que repercute en las pensiones y los servicios sanitarios y sociales en general.

En los últimos años se asiste a una reivindicación que plantea la necesidad del control ciudadano de los servicios públicos y socia-

CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE LOS AÑOS 90

1. Políticas de BIENESTAR SOCIAL

2. A nivel económico

FUERZA DE TRABAJO \neq N° EMPLEOS

PARO
ESTRUCTURAL

PRECARIZACION
MERCADO TRAB.

PRESION
A LA BAJA.
DEMANDAS
SALARIALES

ECONOMIA
SUMERGIDA
CONTRATACION
TEMPORAL

3. A nivel social

PARADOS

EMPLEADOS

les, así como la autonomía de los grupos sociales frente al Estado ante las carencias de la oferta pública.

FILOSOFIA DE LA EMPRESA MODERNA

Una vez situado, a grandes rasgos, el marco general, nos ha parecido interesante conocer los planteamientos, ideas y orientaciones en la empresa actual. Forma parte del análisis de nuestra realidad y su conocimiento nos llevará a detectar las nuevas necesidades a las que puede dar respuesta el Trabajo Social de Empresa.

Para ello hemos analizado y resumido el contenido de una de las ponencias presentadas en el Congreso de AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal) celebrado en Madrid el pasado mes de noviembre.

Como punto de partida se incide en la idea de que la empresa, como las demás organizaciones sociales, tiene la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones en que vive, si quiere sobrevivir. Caracterizan el final de la década de los ochenta por las siguientes condiciones:

- La recuperación económica y el nuevo desarrollo.
- La segunda revolución industrial.
- La plena integración en la C. E. E. con sus consecuencias de apertura a nuevos mercados y aumento de la competitividad interna.

Existe la preocupación de armonizar los factores en juego, cambiantes e interdependientes. En un intento de dar coherencia e identidad al esfuerzo y dirigir el cambio, plantean la necesidad de asumir, como fórmula de gestión, la «cultura empresarial» definida como conjunto de creencias y valores compartidos que interactúan en las personas de la empresa, estructuras organizacionales y sistemas de control, para producir normas de comportamiento.

Uno de los campos que interesa a los valores de esta cultura es el de los «emplea-

dos»: necesidades del personal y métodos para elevar su satisfacción y desarrollo. Varios autores llegan a la conclusión de que el éxito de las empresas, con frecuencia, está relacionado con la existencia de poderosas culturas corporativas en su seno, con la capacidad de sus empleados para identificar, asumir y actuar conforme a los valores de la organización. Para conseguir esta cultura corporativa, la asociación plantea la necesidad de utilizar la comunicación como elemento habitual, además de otras técnicas, y textualmente, «que motiven, desarrollen e integren a los hombres en el quehacer de la sociedad».

Lo expuesto resalta la interdependencia hombre-empresa, ya que, por un lado, la empresa se basa en la persona para el logro de sus objetivos estratégicos y, por otro lado, la persona necesita el fortalecimiento y éxito de la empresa para poder acceder al triunfo profesional y a más altos niveles de bienestar económico y social.

Lo expuesto resalta la interdependencia hombre-empresa.

Consideran que la evolución social ha superado ya la llamada «sociedad industrial» y hemos entrado en otra fase que los estudiosos denominan «sociedad post-industrial» y que presenta los siguientes aspectos:

- La evolución tecnológica constituye un proceso evidente y continuado, con características de extrema difusión y de difícil control social.
- La sociedad está caracterizada por una fuerte orientación hacia el futuro. La invención está programada y también los estilos de vida y consumo tratan de ser programados por la tecnología.
- Los recursos principales son los cono-

mientos, el saber, la inteligencia y la información.

- El saber se transforma en mecánica, en producto, distribución y venta.
- El trabajo tiende a no ser el centro de la vida de las personas, sea desde el punto de vista cuantitativo o desde un punto de vista psicológico.
- Cambian las ideas sobre el tiempo y el espacio.
- El sistema es planetario, el mundo es altamente interdependiente.

En este contexto se pone de manifiesto la necesidad de que la empresa realice un esfuerzo de planificación de los recursos humanos para evitar que se creen desequilibrios incompatibles entre la necesidad de competencia técnica y profesional por parte de la empresa y la competencia efectivamente disponible por parte de su personal. Como instrumentos específicos para conseguirlo destacan la formación, la organización y, de nuevo, la comunicación.

En opinión de la Asociación, la empresa española tiene planteado un reto decisivo: la integración del personal buscando disposiciones favorables a la colaboración. Todo esto se plantea en el contexto de los grandes desafíos que, hoy por hoy, tiene planteada la estructura productiva de nuestros sistemas capitalistas. Así hablan de la imposibilidad de afianzar un modelo de desarrollo centrado permanentemente en una mayor cantidad de bienes de producción o un incremento constante del nivel de cobertura de nuestras necesidades materiales. Estas circunstancias se ven agravadas por las escasas garantías que hoy ofrece la empresa para mantener la estabilidad de los empleos, así como la necesidad de estar en permanente disposición para aceptar modificaciones en las condiciones de trabajo y en los modelos y sistemas de producción.

Como elemento determinante en la integración del personal en la empresa, consideran que será preciso que la función gerencial merezca credibilidad y confianza para lograr la disposición favorable a la colaboración.

Además, la empresa deberá demostrar su disposición favorable para hacer posible **el logro de las expectativas de desarrollo profesional y humano de las personas que forman parte de la plantilla.**

Finalmente, recogemos la preocupación por revisar los sistemas de dirección con el fin de que, según sus planteamientos:

- destaquen los valores propios de cada persona,
- estimulen en los trabajadores un sentimiento de pertenencia al conjunto más amplio que el reducido de su puesto de trabajo y
- fomenten un tipo de relaciones donde predomine una alta capacidad de tolerancia y comprensión.

Hasta aquí nuestra selección y resumen.

La empresa española tiene planteado un reto decisivo: la integración del personal buscando disposiciones favorables a la colaboración.

Pasamos seguidamente a presentar un breve análisis de las ideas contenidas en sus textos, siendo conscientes de que estos planteamientos no impregnan aún la totalidad del pensamiento empresarial actual en España, ni siquiera a la gran mayoría de sus directores de Personal, pero indudablemente, hace años que Europa camina en esa línea. He ahí la razón de este trabajo: resumir y analizar estas posiciones en cuanto síntoma de una nueva filosofía empresarial en nuestro país.

Ideas básicas planteadas

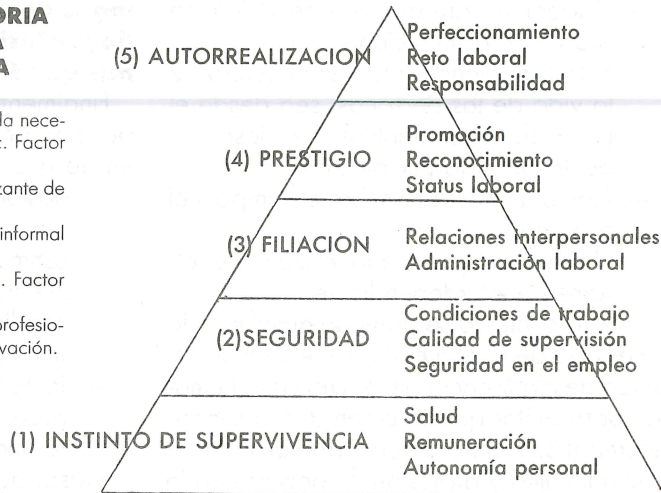
- Necesidad de una «cultura empresarial».

PIRAMIDE DE NECESIDADES DE MASLOW, RELACIONADA CON LOS FACTORES DE LA TEORIA DE HERZBERG Y APLICADA AL MUNDO DE LA EMPRESA

- (1) Percepción de un salario que satisfaga la necesidad de comida, vestido, vivienda, etc. Factor higienizante.
- (2) Estabilidad en el empleo. Factor higienizante de escasa motivación.
- (3) Integración en la organización formal e informal de la empresa. Factor motivador.
- (4) Satisfacción con la actividad realizada. Factor muy motivador.
- (5) Inquietud por el desarrollo personal y profesional. Factor que produce la máxima motivación.

NECESIDADES

FACTORES



- Reconocimiento de los «empleados» como valor, de su satisfacción y desarrollo.
- Reconocimiento de la interdependencia hombre-empresa.
- Reto decisivo: la integración del personal.
- Facilitar el logro de las expectativas de desarrollo profesional y humano de las personas de la plantilla.

Como hemos dicho, estas ideas básicas son el síntoma de una nueva filosofía en el seno de la empresa o, si se quiere, el inicio en España de lo que han dado en llamar algunos autores europeos la «Nueva Cultura Empresarial».

De estas ideas, deducimos los siguientes puntos:

1. Aparecen conceptos y lenguaje que hasta ahora no estaban asociados en nuestro país al mundo empresarial (satisfacción, calidad, desarrollo personal, profesional y humano...), sino que estaban más asociados con otro tipo de técnicos.
2. Estos términos en torno a la organización del trabajo suponen una evolución

muy importante en las concepciones empresariales. Destaca cómo parece perder vigencia el término «trabajador» mientras gana posiciones el término «hombre», al menos en la literatura de los profesionales de la empresa. También llama la atención que de una función gerencial incuestionable se pase a ver la necesidad de que merezca credibilidad y confianza.

Se relega la mera idea de remuneración económica a cambio de trabajo, fomentando el desarrollo de la integración.

3. Se relega la mera idea de remuneración económica a cambio de trabajo, fomentando el desarrollo de la integración para atender otras necesidades humanas que forman parte de los valores de nuestra democracia actual.

Líneas de actuación que se proponen

- Necesidad de utilizar la comunicación.
- Técnicas de motivación, desarrollo e integración.
- Mejorar la planificación de los recursos humanos.
- Buscar disposiciones favorables a la colaboración.
- Necesidad de que la función gerencial merezca credibilidad y confianza.
- Estimular el sentimiento de pertenencia al conjunto de la empresa.

No se trata de formas nuevas, sino del resultado de un proceso en el que se van asumiendo las ideas básicas sobre reproducción social que, ante la organización del trabajo, surgieron en los países más avanzados en la década pasada.

El objetivo de esta «Nueva Cultura Empresarial» es garantizar e incrementar la eficacia de la organización del trabajo. En suma, solidificar la integración como alternativa ante los grandes dilemas que en el mundo del trabajo se están planteando.

De todas formas, esta evolución está muy condicionada por la necesidad de integrarse en las nuevas estructuras europeas.

Asistiremos en los próximos años a la materialización progresiva de estas líneas filosóficas que aún gozan de poca implantación en el mundo empresarial.

EL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA EN LA COYUNTURA ACTUAL

Partimos de la base de que todo sistema social genera problemas y la comunidad de la empresa no es ajena a esta realidad. De hecho, la empresa asume la responsabilidad no sólo de la producción, sino también de los problemas sociales que surgen dentro del entorno laboral, ya que éstos, en su conjunto, y/o la situación privada individual, pueden

ocasionar una alteración del bienestar conjunto, de forma que redunde en un mal funcionamiento de la organización y de sus trabajadores.

Anteriormente hemos mencionado la necesidad que la empresa tiene del hombre para el logro de sus objetivos estratégicos. Algunas organizaciones reconocen este hecho y han establecido sus propios servicios de atención a los trabajadores para facilitarles la ayuda personal que puedan precisar para mantener unas buenas relaciones y entendimiento en el medio laboral, influencia sobre su trabajo, correcta promoción, etc.

Para estos cometidos de atención a sus trabajadores, la empresa cuenta con la aportación del trabajador social de empresa (en adelante TSE) que, centrado específicamente en la estructura de la organización y en la forma de desarrollo de la comunidad dentro de la empresa, facilita la ayuda especializada y la orientación técnica necesaria. Profesionales que trabajan así también en beneficio de la empresa, por cuanto que un personal satisfecho y que se siente atendido en sus necesidades es extraordinariamente importante en cualquier organización de trabajo.

Estos planteamientos parten, naturalmente, de la premisa de que la empresa valore el bienestar de los trabajadores y lo considere un objetivo primario o, cuando menos, secundario y del grado en que comparta las tendencias de la dirección empresarial moderna anteriormente expuestas.

La dimensión social es pues, el tercer componente, próximo a las facetas económicas y técnicas, con similar fuerza e influencia.

Al igual que la empresa, el Trabajo Social de Empresa también ha evolucionado en función de las características del mundo en que vive.

Desde el paternalismo ejercido por la empresa, en ocasiones fomentado por la legislación que le obligaba a cubrir determinadas necesidades de sus trabajadores (educación, vivienda, etc.) se pasó a un período de reivindicación del «salario social» para cober-

tura de las necesidades extralaborales que la sociedad no atendía (obras sociales negociadas en convenios) pero que, de hecho, fomentaba la creación de categorías privilegiadas de trabajadores, por cuanto que este «salario social» no podía ser asumido por todas las empresas.

Poco a poco, el TS se va planteando la necesidad de servicios sociales en tanto ciudadanos, demandando al Estado la organización y planificación de estos servicios sociales para toda la comunidad. De esta forma, el TSE cada vez tiene menor protagonismo en las obras sociales de la empresa, dirigiendo cada vez más su actuación hacia la participación en la elaboración y puesta en práctica de la política social de la empresa, buscando el desarrollo de las personas que en ella trabajan y el logro del Bienestar Ocupacional.

El TSE cada vez tiene menor protagonismo en las obras sociales de la empresa, dirigiendo cada vez más su actuación hacia la participación en la elaboración y puesta en práctica de la política social de la empresa.

Así, independientemente de que el TS se identifique o se aleje de esta nueva cultura empresarial, debe plantearse como profesional un nuevo análisis y una nueva actuación permanentemente.

Nueva actuación, no sólo ante los cambios en la filosofía empresarial, sino también ante los factores que están incidiendo en las nuevas formas de organización del trabajo:

- Crisis del trabajo cualitativa y cuantitativa.
- Descentralización productiva.
- Paro estructural.
- Círculos de calidad.

Pensamos que en los momentos actuales, el TSE debe seguir avanzando en esta línea de dar respuesta a la necesidad planteada de introducir el factor social en la dirección empresarial en pie de igualdad con los factores económicos y técnicos.

TRABAJO SOCIAL EN GENERAL Y TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA. FUNCIONES GENÉRICAS

Como punto de partida, aportaremos la transcripción de la definición que de la profesión del TS hace la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITSS).

Trabajo Social

El Trabajo Social es una profesión dedicada y comprometida a efectuar cambios sociales en la sociedad en general y en las formas individuales de desarrollo dentro de la misma.

Los trabajadores sociales se guían en su trabajo por un Código Internacional de Ética y otras declaraciones internacionales de Política Social. Esta actividad se integra en una política de Acción Social que implica una acción a todos los niveles en los contextos jurídicos, económicos, sociales,...

Sus funciones consisten en:

1. ayudar a las personas a desarrollar las capacitaciones que les permitan resolver los problemas sociales individuales y colectivos;
2. promover la facultad de autodeterminación, adaptación y desarrollo de las personas;
3. promover y actuar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas para los recursos socioeconómicos existentes;
4. facilitar información y conexiones socia-

les con los organismos de recursos socioeconómicos.

Los trabajadores sociales se ocupan de planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales preventivas, asistenciales y de promoción social para los individuos, familias, grupos y comunidades. Actúan en muchos sectores funcionales, utilizando diversos enfoques metodológicos; trabajan en una amplia gama de ámbitos organizativos y proporcionan servicios sociales a diversos grupos de la población, a nivel microsocioal y macrosocioal.

Junto a una definición que tiene una visión, cuando menos, amplia y que incluso aborda la filosofía del TS; aparece la del TSE, con un contenido muy discutible y sobre todo, parcial.

Trabajo Social Laboral - Industrial

Interviene en los problemas del hombre en su centro de trabajo: legislación específica, rehabilitación profesional, higiene, seguridad y ocio, promoviendo y aplicando recursos que contribuirán a la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Y añade: su actividad se desarrolla a través de servicios como: guarderías laborales, comedores sociales, cooperativas de vivienda, agencias de empleo, servicios sociales directos en el lugar de trabajo.

Si entre la definición general y los servicios que apunta esta definición hubiera una fecha, probablemente podríamos aceptarla como válida, pero la evolución de la sociedad y el momento actual de las relaciones laborales han demostrado que no se tuvo en ese momento una visión dinámica del TSE ni de las necesidades sociales.

Queda implícito, además, el concepto de que los servicios sociales especializados, y el de empresa en particular, son sucursales menores de los servicios sociales públicos, sin identidad propia.

Frente a esta definición institucional, encontramos aportaciones de los TSE, implicados por tanto directamente en esta cuestión, que se aproximan mucho más a lo que hoy creemos que debe ser el TSE.

En el año 1963, el grupo de TSE de Barcelona pensaba que «La característica peculiar del Trabajo Social de Empresa es la de ayudar a resolver los problemas que se suscitan en relación con la situación de las personas en la empresa y el trabajo en la misma.

Queda implícito, además, el concepto de que los servicios sociales especializados, y el de empresa en particular, son sucursales menores de los servicios sociales públicos, sin identidad propia.

»De un lado pues, debe influir sobre la estructura y régimen de la empresa para mejorarlo y adaptarlo a las necesidades de sus hombres y por otro lado, ayudar a éstos, individualmente o en grupo, a resolver sus dificultades materiales, psicológicas, profesionales, etc..., que de alguna manera repercuten en su bienestar y rendimiento laboral.»

Es sin duda ésta una inquietud antigua del TSE, pero si bien es cierto que se ha ido avanzando en ese sentido, no lo es menos que ese avance ha sido más individual que corporativo.

Debemos hacer un esfuerzo e intentar redefinir en este foro el TSE en cuanto a sus contenidos, sus objetivos e incluso su propia metodología. Debe ser ésta una definición lo suficientemente amplia, por una parte, para que cada TSE pueda sentirse identificado con ella sea cual fuere su campo concreto de actividad profesional, y por otra parte, lo suficientemente clara para que no ofrezca dudas a quien se acerque al TSE, respecto de sus contenidos teóricos y prácticos.

OBJETIVO Y FUNCIONES ESPECIFICAS DEL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA

Para definir el objetivo específico del TSE debemos entrar antes a analizar la función social de la empresa que es su campo de actuación indiscutible.

Si consideramos la empresa como un elemento más del sistema social y no como una parcela ajena, debemos concluir que, si como todos los sistemas, genera problemas específicos, debe aportar soluciones específicas; así mismo, si el bienestar social es objeto prioritario de la actividad social, el bienestar ocupacional debe ser objeto de atención prioritaria para la empresa.

Aun siendo ésta una evidencia desde la ética, podemos aportar otros argumentos desde la funcionalidad, para abundar en la responsabilidad social de la empresa; todo sistema tiende a permanecer, pero esa permanencia sólo estará garantizada si los distintos elementos que lo componen están bien integrados. Si corresponde a la empresa la responsabilidad de su propia permanencia debe también corresponderle, como consecuencia, la integración de los individuos que forman parte de ella.

Todo esfuerzo de integración, es en realidad, un esfuerzo tendente a la satisfacción de las necesidades.

Si avanzamos en este razonamiento, nos encontraremos que la integración del individuo en el sistema, pasa necesariamente por la satisfacción de sus necesidades. Podemos afirmar incluso, que todo esfuerzo de integración, es en realidad, un esfuerzo tendente a la satisfacción de las necesidades.

Si ello es así, podemos establecer un acuerdo entre los profesionales de la acción social de una parte, y de otra con los demás elementos de la empresa, acerca de la rentabilidad de la intervención social.

Frente a la idea de rentabilidad como beneficio económico, donde un individuo es tanto más útil cuanto más y mejor produce, sin entrar a valorar aspectos intermedios —idea que generalmente hace incompatible la finalidad económica y social de la empresa—, propondremos la búsqueda de la rentabilidad indirecta a través de la satisfacción de las necesidades, como indispensable para la integración del individuo, y a través de ella, para la permanencia del sistema productivo.

Frente a la idea de rentabilidad como beneficio económico, propondremos la búsqueda de la rentabilidad indirecta a través de la satisfacción de las necesidades.

Ese esfuerzo integrador, que tiene su base en la satisfacción de las necesidades que genera el propio sistema, y cuyo objeto es alcanzar un rendimiento óptimo de la persona y un funcionamiento óptimo de la organización, requiere la definición de los mecanismos que hagan posibles las necesarias modificaciones en el sistema para poder satisfacer las necesidades de los individuos, de la misma forma que generalmente están tipificados y aceptados los mecanismos individuales de integración.

En la determinación de esos mecanismos aparece el TSE como instrumento útil para cumplir esos fines. **El Trabajo Social de Empresa es, en este sentido, un elemento integrador tanto más operativo y más útil, cuanto más capacitado se muestre para identificar las necesidades socia-**

les que dificultan el bienestar ocupacional y procurar su satisfacción mediante la aplicación de recursos válidos, que llamaremos en este contexto RECURSOS VECTORIALES.

METODOLOGIA DE TRABAJO. RECURSO VECTORIAL

Si hemos definido el TSE desde las necesidades que es capaz de identificar y satisfacer mediante la aplicación de recursos vectoriales, es oportuno definir así mismo los instrumentos que hagan posible esa forma de intervención en la realidad social. De una parte, abordaremos el estudio de las necesidades y de otra, el análisis de los recursos.

Para el estudio de las necesidades proponemos un método que va de lo particular a lo general y que parte del análisis de caso/necesidad como unidad tipo. De hecho, en todas las aproximaciones metodológicas, ex-

plícitas o no, de TSE se toma el trabajo individualizado como irrenunciable en el ejercicio profesional, sobre todo porque es una demanda de los individuos, y por tanto, exige una respuesta profesional inmediata, pero se propugna la intervención en la elaboración de políticas sociales como un área distinta del ejercicio, por otra parte muy deseable.

Si hacemos esta distinción irreconciliable, estaremos renunciando al instrumento más importante con que cuenta el TS en general, y el TSE en particular, para el estudio de las necesidades, y es el conocimiento de la realidad sin intermediarios, que propiciará a su vez, el reconocimiento de la experiencia individual como síntoma de una realidad social más amplia.

Debe quedar muy claro que no abogamos por reducir el TS a sus difíciles orígenes en que era capaz de identificar y de tratar un estado de carencia mediante recursos que, en el mejor de los casos, ya habían sido instituidos previamente, pero no le era dado in-



cidir en el establecimiento de las políticas globales generadoras de recursos válidos, capaces de satisfacer adecuadamente la necesidad planteada.

Al contrario, el rol del TSE como potenciador de recursos debe partir de la realidad vivida porque todo alejamiento de ella conlleva defectos muy importantes en la adecuación necesidad-recurso y finalmente acaba en el establecimiento de políticas sociales poco satisfactorias para quienes las padecen.

El rol del TSE como potenciador de recursos debe partir de la realidad vivida.

Estudiadas las necesidades, abordaremos el análisis de los recursos desde la perspectiva propia del TSE.

Están definidos los «recursos» como «elementos de los que una colectividad puede disponer para acudir a una necesidad o llevar a cabo una empresa».

En este sentido, el recurso no es sólo una salida de urgencia a una situación de conflicto, es toda una actitud positiva de respuesta a la dinámica social, capaz no sólo de abordar situaciones carenciales, sino de prevenir los efectos de esa dinámica sobre la integración del individuo como miembro de un colectivo. Podemos hablar, por tanto, del carácter preventivo del recurso en contraposi-

El recurso no es sólo una salida de urgencia a una situación de conflicto, es toda una actitud positiva de respuesta a la dinámica social.

ción al lastre cultural en que asociamos el recurso con alguna forma de marginación o de situación de carencia extrema.

Desde nuestro punto de vista constituye un recurso vectorial dentro de la empresa aquel que cumple con los requisitos de idoneidad, rentabilidad y compatibilidad.

Características del recurso vectorial

Proponemos este término porque siendo el vector un segmento dotado de magnitud, dirección y sentido, coincide con las características que creemos deben tener los recursos sociales para demostrar su validez desde el punto de vista del TSE.

1. IDONEIDAD

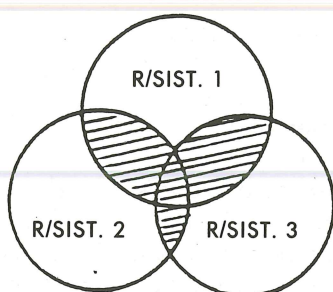
NECESIDAD —————> RECURSO

Se corresponde con el sentido. Va de la necesidad al recurso.

Todo recurso debe ser la respuesta a una necesidad real, perfectamente definida y estudiada; algo que aparentemente es obvio, no lo es tanto en la práctica. Probablemente todos contamos en nuestra organización con una más o menos larga lista de recursos que subsisten cuando la necesidad que los originó ya ha sido superada. Son los verdaderos «recursos paternalistas» que se deben más a la tradición o la historia que a la investigación.

2. RENTABILIDAD

La rentabilidad es una magnitud y por tanto relativa. No podemos en general decir rentable o no rentable más que con matices. Para establecer la rentabilidad de un recurso debemos preguntarnos si existe ya o no otro capaz de satisfacer la misma necesidad. (Ver gráfico.)

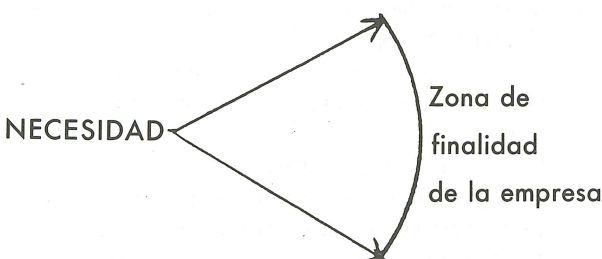


Es claro que para una disponibilidad dada de un sistema de generar recursos, cuanto más pequeña sea la zona de intersección con otros sistemas, mayor será la rentabilidad de los recursos.

Hemos de someter a este análisis sobre todo los recursos que tienen un carácter sustitutivo de los Servicios Sociales Públicos y establecer cuál es en realidad su influencia actual en el Bienestar Ocupacional. Probablemente nos encontraremos con que muchos de ellos van siendo progresivamente menos rentables.

3. COMPATIBILIDAD

Cada recurso debe ser compatible para ser posible con la finalidad de la empresa. En ningún momento podemos combatir desde el Trabajo Social de Empresa las leyes básicas que rigen los sistemas de producción, sin riesgo de desaparecer como servicio especializado. Este es probablemente un punto de vista polémico que ya ha sido ampliamente debatido. (Ver gráfico.)



A pesar de las limitaciones que implica este planteamiento —por otra parte no mayores que las que impone cualquier otro sistema distinto de la empresa— es posible mejorar el Bienestar Ocupacional con los instrumentos que tenemos y que utilizados eficazmente pueden colaborar en gran medida a mejorar la calidad de vida de los individuos.

Partiendo de estas premisas, **la cadena de abordaje que comienza con el conocimiento de la necesidad y termina en la toma de decisiones en política social, con todos los pasos intermedios de diagnóstico social, puede ser asumida desde el TSE.**

Es imprescindible trabajar en común con una metodología uniforme que permita el avance corporativo del TSE y no sólo una búsqueda individual que suele acabar, como poco, en la «reconversión» del profesional que la emprende. De ese modo, sentaremos las bases para definir un método propio de conocimiento del TSE como disciplina diferenciada dentro de las ciencias sociales.

AREAS DE INTERVENCION

Con el fin de ajustar las áreas en que interviene el TS de empresa al esquema teórico que venimos utilizando, en relación con necesidades y recursos, proponemos una tipología que no sólo haga un análisis de funciones, sino que parta de las necesidades que aborda y del tipo de recursos que utiliza.

1. Servicio sustitutorio o subsidiario

Se corresponde con el papel que clásicamente se ha asignado al TSE como «sucursal de servicios sociales generales».

Se orienta por una parte, a la satisfacción de las necesidades primarias, que el colectivo de trabajadores tiene cubiertas por derecho, y de cuyos niveles de satisfacción se ocupan otros estamentos: comités, sindicatos, etc.

Por otra parte, se dirige al individuo como tal o a la familia, elementos que, si bien inciden de alguna forma, no pueden constituir la esencia de lo que llamamos bienestar ocupacional.

No sería éste por tanto el campo propio del TSE.

2. Servicio especializado

El otro extremo del ejercicio profesional vendría definido exclusivamente por aquellas funciones tendentes a corregir los desajustes sociales propios del sistema empresa, así mismo, con recursos propios para conseguir un estado adecuado de bienestar ocupacional.

Las funciones propias del servicio especializado se concretan en grandes áreas definibles:

- a. Prestar ayuda a los trabajadores con problemas sociales que alteran su bienestar en una determinada situación laboral.
- b. Prestar ayuda a grupos operativos dentro de la empresa donde tienen lugar los problemas de relación.
- c. Prestar especial atención a determinados sectores más vulnerables de trabajadores.
- d. Participar en el apoyo a procesos socio-organizativos en una situación laboral determinada.
- e. Detectar los problemas socio-estructurales y contribuir a su solución desde el punto de vista del bienestar ocupacional.
- f. Mantener un seguimiento de los desarrollos sociales y de su impacto sobre la comunidad industrial con el fin de contribuir en las implicaciones que tengan para la empresa.

3. Sistema Mixto

Aborda las necesidades a todos los niveles, del bienestar social general al Bienestar Ocupacional.

Este sistema utiliza tres tipos de recursos:

- Recursos Sociales Generales: información, derivación y acción formativa en cuanto al ejercicio de los derechos de los ciudadanos. El TSE en tanto que utiliza estos recursos, ha sido definido, creo que acertadamente, como «servicio de acceso».
- Recursos sustitutorios o duplicados: puede existir contradicción con los criterios de rentabilidad que apuntábamos anteriormente, si la utilización de estos recursos no se da junto con una visión dinámica de las necesidades sociales y de la evolución de los sistemas generales de Bienestar Social.
- Recursos Vectoriales: enfocados directamente al Bienestar Ocupacional.

Las funciones propias del Sistema Mixto están dirigidas a todos los niveles del desarrollo del individuo:

- a. La personalidad y las necesidades del individuo.
- b. La situación familiar y entorno social.
- c. La estructura social en el trabajo.
- d. Las condiciones materiales del trabajo.
- e. La estructura de la organización.
- f. Las políticas de la empresa.

Nos extenderemos un poco más en el análisis de los Sistemas Mixtos porque se corresponden más que ningún otro con el momento actual del TSE.

Las condiciones óptimas que deben darse para que un Sistema Mixto sea funcional son:

- Un carácter dinámico.
En tanto que variará el tipo de intervención con la evolución de los Sistemas Sociales de Bienestar.
- Una intención globalizadora.
Que permita abordar al individuo desde múltiples puntos de vista, mientras se establece un sistema de relación entre los distintos roles profesionales.

- Un avance corporativo.
Ya que el avance en el campo del Bienestar Ocupacional no puede ser de un profesional aislado, sino del colectivo, haciendo consistente el TSE como disciplina.
- Un marco teórico explícito.
Requiriendo el establecimiento de métodos y técnicas propios y comunes y una descripción detallada de funciones que sirva de base para cubrir mínimos en el campo del Bienestar Ocupacional.

LA ATENCION INDIVIDUAL BASE DE DIAGNOSTICO PARA LA ELABORACION DE UNA POLITICA SOCIAL

El objetivo del TSE es, ya lo hemos dicho, lograr el Bienestar Ocupacional de los trabajadores y el único medio posible para lograrlo es la intervención en la política social de la empresa.

Puede que el TS no sea llamado en un primer momento a participar en la planificación de la política social de la empresa, pero es forzoso que intervengamos en ella.

La razón estriba en que el TSE, a través de la atención individualizada, obtiene una información excelente de las disfunciones sociales y laborales, en cuanto que es de primera mano y no mediatizada por presiones. En este sentido, tal vez sea el profesional de la empresa, sino más capacitado, sí más informado para intervenir en la política social, puesto que al conocer las disfunciones producidas, está en condiciones de aportar sugerencias sobre los posibles cambios a introducir para que tales disfuncionalidades no subsistan.

Pero, generalmente los informes que los TSE remiten a sus jefes no suelen ir en esta línea. Tal vez la idea de que no se cuenta con ellos para la planificación les frena. Ello hace que se elaboren unos informes generalmente de tipo descriptivo, que incluyen una completa relación cuantificada de demandas sociales atendidas, la mayor parte de las mis-



mas resultado de una función subsidiaria de los S. S. públicos, en las que normalmente la política social de la empresa poco o nada tiene que ver. Y es que, informes de este tipo no sirven sino de justificación de las horas invertidas, en el mejor de los casos.

Un informe válido a tener en cuenta en la planificación de la política social de la empresa que el TS puede emitir ha de basarse no en la enumeración de las demandas sociales atendidas, sino en la investigación de la causalidad de tales demandas en tanto en cuanto tengan su origen en la dinámica de la propia empresa, con una valoración de la repercusión global, esto es, sobre toda la vida de la empresa. El TSE no ha de olvidar que el objetivo de su trabajo no sólo son las personas que han demandado explícitamente su atención.

Un informe válido ha de basarse no en la enumeración de las demandas sociales atendidas, sino en la investigación de la causalidad de tales demandas en tanto en cuanto tengan su origen en la dinámica de la propia empresa, con una valoración de la repercusión global.

Para esta tarea, **la atención individualizada, aun siendo muy importante, no es suficiente. Es sólo un primer paso necesario.** Puede ser el punto de partida donde se detecten los síntomas, pero, tomando prestada la terminología médica, diría que pasar a conocer si estos síntomas forman parte de una epidemia, qué es lo que produce la enfermedad y qué medidas preventivas pueden usarse para atajarla.

Legar al conocimiento de la población sobre la que se trabaja, del substrato de causalidad de las demandas y al análisis de la

repercusión global de tales hechos causales hace años sería impensable, por la cantidad de información que precisa, pero hoy es perfectamente posible. Para ello, el TSE ha de echar mano de una serie de técnicas y herramientas que tiene a su disposición gracias al desarrollo de la tecnología, que algo bueno tenía que tener. Nos estamos refiriendo, claro es, a las técnicas estadísticas, de investigación social y de modelos causales, a la aplicación de la informática, etc. absolutamente indispensables para un trabajo de este tipo.

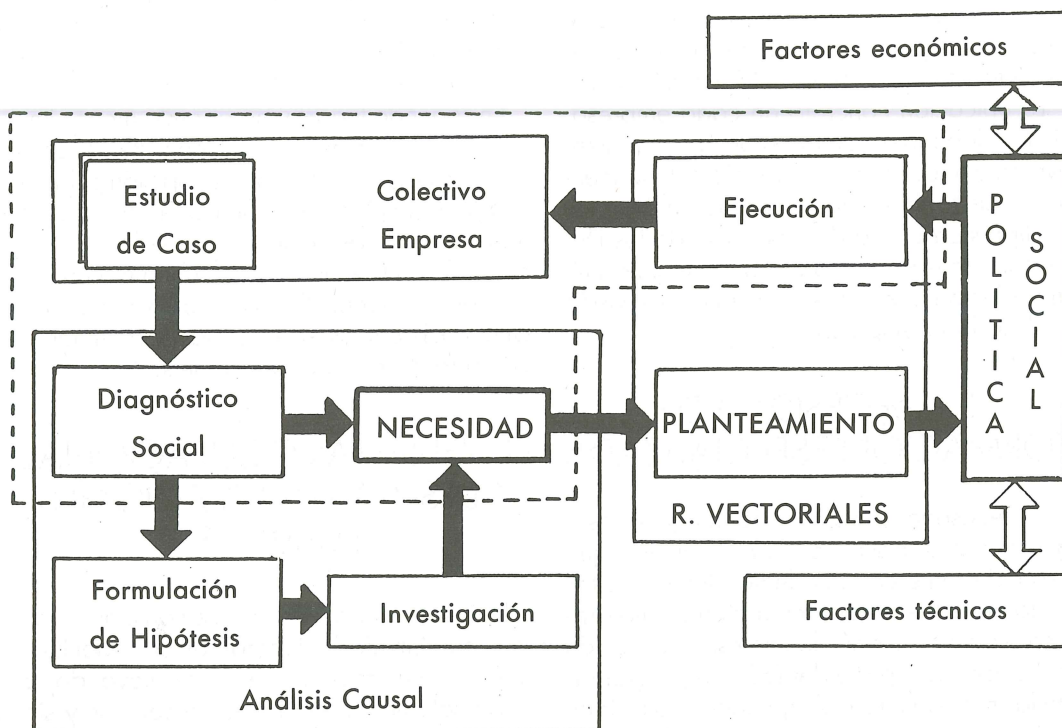
Al principio, puede antojársenos todo esto como extraño, pero es imposible que sea lo que más pueda ayudar en su cometido a un TS y sea en la medida en que permanezca a sus espaldas, en la misma medida en que tenga que seguir atendiendo, impotente, a una serie de demandas puntuales *in crescendo*.

Para todos nosotros es claro que el TS ha de ser ante todo un buen diagnosticador de problemáticas sociales. Sólo así podrá dar el siguiente paso, el de la prevención. Pero si la sociedad y el mundo laboral son complejos, no podemos pretender que su diagnóstico resulte sencilla.

El proceso de trabajo queda con todo esto, finalmente, como se refleja en el gráfico. En él, la evaluación es continua, ya que la etapa de diagnóstico de un ciclo incluye forzosamente la evaluación del anterior.

En dicho proceso, la información profesional a remitir a los estamentos de Dirección de la empresa surge de los recursos vectoriales y es doble. Una, que hace referencia al planteamiento de los posibles recursos que ha de incluir la política social y, otra, de gestión, evaluativa del grado de eficacia alcanzado por tales recursos, una vez aplicados.

La diferencia cualitativa entre el proceso propuesto y el que resulta de la nula intervención en la política social de la empresa es evidente. En este último, los recursos no se adecúan a las necesidades. No son pues recursos vectoriales. Su sentido lógico está invertido.



Tal como han sido expuestas funciones y metodologías del TSE, cabe preguntarnos sobre el enclave más idóneo para su ejercicio.

El mejor lugar será siempre aquél desde el cual pueda ejercer una influencia más efectiva sobre la política social; aquel que facilite su coordinación con el resto de profesionales que desarrollen esta tarea dentro de la empresa y posibilite las relaciones con los distintos departamentos de la misma.

Paralelamente, la ubicación del TSE deberá en todo caso garantizar la seguridad, confidencialidad e independencia que requiere la atención individual a problemas estrictamente personales en relación con el entorno laboral.

Si bien los TSE «externos» a la empresa cumplen con el último requisito, en cuanto que no tienen una función decisional en ella y sostienen que pueden tratar los problemas con mayor objetividad al no mantener vínculo directo con la empresa, es dudoso que puedan estar suficientemente informados sobre el entorno laboral en el que se desenvuelve el trabajador, que conozcan a fondo la política social de la empresa, las áreas de toma de decisiones, circuitos informales de comunicación y el propio comportamiento de la persona en su tiempo de trabajo, con lo que su intervención en la política social quedaría seriamente limitada.

El TSE «externo», no obstante, podría ser una solución ventajosa para grupos de pequeñas empresas.

La solución más idónea parece que es la de que los TSE formen parte de la misma, en

tanto en cuanto aquellos TS que hayan de llevar a cabo la atención directa no tengan funciones decisorias, lo que permite que puedan trabajar intensamente dentro de la estructura formal y del circuito social informal.

La ubicación concreta en cada empresa, si bien dependerá de la estructura organizativa en particular, apunta, por lo anteriormente expuesto, hacia la vinculación a órganos de tipo *staff* o a la dependencia de los Departamentos de Personal, aunque esta última solución puede restar amplitud de visión global de la empresa.

LA NECESIDAD DE FORMACION ESPECIALIZADA

Es necesario, pues, un esfuerzo para asegurar un desarrollo del TS de empresa que sea coherente con las demandas explícitas en torno al Bienestar Ocupacional. Ello precisa, en primer lugar, de una especialización profesional por parte del TSE. Los programas de las Escuelas de Trabajo Social no inciden suficientemente en temas relacionados con el mundo de la empresa.

Actualmente el TS carece de una especialidad académica en empresa. El camino hacia el grado de licenciatura podría contemplar esta necesidad junto con otras posibles especialidades del TS y son los propios TSE los más indicados para señalar por dónde ha de ir esta especialización y qué conocimientos son los requeridos. Los trabajos relacionados con ello podrían canalizarse a través de los distintos Grupos de Empresa al Consejo General de Colegios Oficiales para hacerlos llegar allí donde se establezcan los contenidos de las enseñanzas universitarias de Trabajo Social.

Paralelamente, tanto la necesaria formación permanente como otras necesidades específicas de formación podrían ser cubiertas con cursos monográficos.

En esta necesidad de especialización somos coincidentes con otros países europeos. En Holanda existe la formación especializa-

da en TS Ocupacional. En Suecia, el segundo país en número de TSE ejerciendo, la formación especializada se obtiene fuera de la Facultad de Trabajo Social y, en gran parte, fuera de la estructura universitaria.

En segundo lugar, y no por ello menos importante, el TSE ha de trascender de su puesto de trabajo, sensibilizar a la opinión pública y a la Administración. Sigue sin conocerse muy bien, a nivel general, qué es lo que hace un TS en la empresa y, mucho menos, lo que puede hacer. Es menester hacerlo, decirlo y publicar las experiencias para enriquecimiento de otros profesionales.

EL BIENESTAR OCUPACIONAL Y LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

El desarrollo del TSE, que se contempla como una actividad orientada al logro del Bienestar Ocupacional, se viene llevando a cabo solamente en algunas empresas y sin la menor participación ni reglamentación por parte de las Administraciones Públicas.

Resulta, cuando menos, sorprendente que esto sea así, por cuanto que uno de los objetivos de los Gobiernos, el más importante diríamos, es lograr una política de Bienestar Social y a nadie se le escapa que el Bienestar Ocupacional es una parcela importante del mismo. Claro que todo depende de lo que se entienda por hacer una política de bienestar.

En este punto, estaremos de acuerdo en que hacer una política de bienestar social y de calidad de vida no consiste en incrementar los servicios sociales para dar cobertura mínima a unos sectores marginados y empobrecidos en constante crecimiento, sino en coordinar todos los esfuerzos para hacer que esa marginación no se produzca o, por lo menos, no se acreciente. Y esto es de aplicación a todos los ámbitos. La empresa uno de ellos.

Así, del mismo modo que el Estado no per-

manece al margen de la salud de los trabajadores y reglamenta su atención en la empresa mediante unos especialistas específicos (médico de empresa, ATS, etc.) que desarrollan su actividad en coordinación con los Servicios Públicos de Salud, tampoco puede permanecer por más tiempo sin reglamentar la atención social laboral, llevada a cabo por TS especializados en el campo de empresa, coordinados técnicamente con los Servicios Sociales Públicos.

Tampoco puede permanecer por más tiempo sin reglamentar la atención social laboral, llevada a cabo por TS especializados en el campo de la empresa, coordinados técnicamente con los Servicios Sociales Públicos.

De hecho, países de nuestro entorno, como Suecia y Holanda, tienen una legislación específica en materia de factores psicosociales en el ámbito de trabajo, lo que también puede influir en un mayor número de TSE ejerciendo en estos países.

La Administración Pública debería y podría exigir que empresas con un número determinado de trabajadores tuvieran en su plantilla un TSE.

Alguien se ha planteado: ¿a cambio de qué?...

¿A cambio de qué exige un médico de empresa? A ambas partes, Gobierno y empresa, interesan tanto la salud como el Bienestar Ocupacional de los trabajadores.

Tal medida podría además potenciarse con una política de subvenciones por parte de la Administración, pues es evidente que la empresa cubre también, en cierta medida, con sus TS una función subsidiaria de los Servicios Sociales Públicos, que de esta manera, además, se acercan a los usuarios, en tanto

que Servicio Mixto. Esto es así porque el TSE no puede diferenciar en su relación profesional entre el hombre como trabajador y el hombre como miembro de familia y de la comunidad, ya que dichas áreas se interrelacionan en la persona. Es de este hecho del que dimana la necesidad de plantearse una cooperación estructurada con los Servicios Sociales Públicos.

CONCLUSION

Para terminar, decir únicamente que establecer y mantener unas buenas condiciones sociales en el mundo laboral, hoy, prioritariamente controlado por los factores económicos y técnicos, es una tarea que, si bien nos compete como profesionales, exige el esfuerzo conjunto de los departamentos de Asuntos Sociales y Trabajo de la Administración, de las áreas de Dirección, Personal y Recursos Humanos de las empresas y de los sindicatos, en la medida en que están interesados en las condiciones no materiales del trabajo.

La coyuntura actual demanda de nosotros, como profesionales del Trabajo Social de Empresa, un gran esfuerzo, fundamentalmente técnico, y hemos de ponernos a trabajar de inmediato en ello para, entre todos, dar cumplida respuesta a tal demanda.

RELACION DE DOCUMENTOS ANALIZADOS

El bienestar social en el campo laboral. Competencias del Trabajador Social dentro del mismo. Fátima Baeza Ruiz, Paloma Cemillán Ancinas y Elena Peláez Ochotorena. Octubre 1983.

Estudio realizado sobre áreas de participación del Trabajador Social de Empresa. Ana Carriles Pardo. Amalia García Carrasco, Elisa García Ruiz y Paloma Sánchez Sastre. Mayo 1985.

Misión y funciones del Trabajador Social de Empresa. Iberia, S. A.

Realidad del Trabajo Social de Empresa en Barcelona y comarcas. Comunicación del Grupo de Trabajo Social de Empresa de Barcelona al IV Congreso Estatal de AA. SS. Junio 1980.

Conferencia sobre Trabajo Social Industrial. Jan-Willem Eggink. Documento presentado por el Comité Holandés ICSW a la Tribuna de Autores en Montreal. Julio 1984.

El Trabajo Social en la Empresa de hoy.

Acceso del trabajador Social a los cargos de responsabilidad. Josep Arenas i Ponsa. Comunicación a ponencia en el V Congreso Estatal de Trabajo Social. Noviembre 1985.

Trabajo Social en la industria y grandes administraciones. Experiencia en Holanda. Jan-Willem Eggink. XXII Conferencia Internacional sobre Bienestar Social. Montreal. Agosto 1984.

Características y elementos del Trabajo Social de Empresa. Función. Asociación Holandesa de Trabajo Social de Empresa. Enero 1985.

Definición de tareas del Trabajador Social. Amper, S. A.

Mesa redonda: Grupo de Trabajo Social de Empresa. R. T. S. n.º 72. 1978.

Dos instrumentos en el marco actual del Trabajo Social. Isabel Raguer Suñer. I Seminario de Trabajo Social de Empresa.

Documento del Grupo de Trabajo Social de Empresa de Barcelona a las III Jornadas Nacionales de Asistentes Sociales. 1977.

El estado del Bienestar. Fátima Perelló.

La movilización de recursos humanos, factor decisivo en un proyecto de Empresa. AEDIPE. Noviembre 1988.

Evolución del Trabajo Social de Empresa. Del paternalismo al Bienestar Social. Manuel Fuertes, Eugenia Ros y Beneta Llopis. Seminario de Trabajo Social de Empresa. 1985.

Definición de la profesión de Trabajador Social. Federación Internacional de Trabajo Social.

Crisis del trabajo y cambios sociales. Juan José Castillo. Revista Española de Investigación Sociológica n.º 38. Abril 1987.

Planes de Pensiones Grupo ICO

LE ESPERA UN BUEN FUTURO

Un futuro con la máxima seguridad.

Gracias al respaldo del Grupo Banca Pública, integrado por el Instituto de Crédito Oficial, Banco de Crédito Agrícola, Banco Hipotecario de España, Banco de Crédito Industrial y Banco de Crédito Local.

Nuestro grupo, además de su carácter público, cuenta con la máxima solvencia, al ser el segundo grupo financiero del país por volumen de activos.

Un futuro con una alta rentabilidad.

Ya que las inversiones se realizan con toda profesionalidad, atendiendo a criterios técnicos. Además, en la gestión de nuestros fondos intervienen tres firmas privadas líderes internacionales en el sector.

Un futuro a su medida.

Usted elige su aportación desde 5.000 ptas. al mes hasta un límite de 750.000 ptas/año.

Un futuro en el que usted decide.

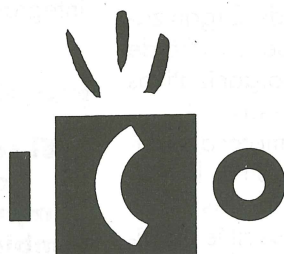
Con total movilidad, usted puede trasladar sus derechos económicos cuando lo desee, sin coste alguno.

CON TODA SEGURIDAD

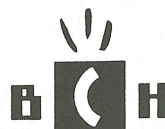
Con la mayor
desgravación fiscal.



Icofondo, S.A.
ENTIDAD GESTORA



Instituto de Crédito Oficial
BANCA PÚBLICA



BANCOHIPOTECARIO
ENTIDAD DEPOSITARIA

Si desea más información, puede dirigirse o llamar por teléfono a ICOFONDO.
Velázquez, 12, 6ª planta. Tels. 577 06 75 / 577 06 76, de Madrid.

Suscribálos en cualquier oficina y sucursales de los Bancos Públicos: Banco Hipotecario de España, Banco de Crédito Local, Banco de Crédito Industrial y Banco de Crédito Agrícola.

CULTURA DE EMPRESA

Por M.^a Angeles Barranco González. *Licenciada en Sociología y trabajador social de IN-TELSA.*

CONSIDERACIONES EN TORNO AL ESTUDIO DE LA CULTURA DE EMPRESA

EL CONCEPTO DE CULTURA

Los hombres de nuestro tiempo tenemos la oportunidad de asistir de forma más o menos activa a cambios sociales, culturales y tecnológicos realmente revolucionarios. En España, podemos afirmar que esos cambios son más significativos por su transformación política y su incorporación a Europa. Las empresas españolas tienen hoy una responsabilidad histórica: han de afrontar todo este proceso de cambios culturales y tecnológicos y adaptarse a un Mercado Común Europeo altamente competitivo. A esto se une que algunos expertos en Técnicas de Organización señalen como causa de nuestra falta de competitividad los métodos organizativos adoptados por nuestras empresas.

La necesidad que tiene la empresa española de contar con la colaboración de los trabajadores en lugar de su histórico enfrentamiento, da lugar a que se sitúe en primer plano el estudio de la cultura de las organizaciones. Para el empresario es necesario conocer qué ocurre en el complejo mundo de la empresa. Y por qué diversos métodos y técnicas, que en algunas organizaciones tienen éxito, en otras producen ten-

siones que llevan a la incoherencia entre directivos y empleados.

Por ejemplo el estudio de la cultura nacional y organizacional de la empresa japonesa y el análisis de sus relaciones empresariales, nos llevan a la conclusión de que su forma de entender la vida y la propia organización en la que trabajan les induce a un comportamiento diferente al nuestro.

Es evidente la necesidad que tiene la empresa de replantearse la cultura que subyace debajo de los comportamientos que se observan. El conocimiento de la cultura organizacional resulta imprescindible ante cualquier cambio de estrategia empresarial e integración de los trabajadores.

El conocimiento de la cultura organizacional resulta imprescindible ante cualquier cambio de estrategia empresarial e integración de los trabajadores.

El término cultura tiene muchas acepciones: unas veces se interpreta como nivel de co-

nocimientos, otras se considera como el comportamiento y las normas que desarrolla un grupo.

El concepto cultura es antiguo en las ciencias sociales, (Merton, Parsons,...), sin embargo es un concepto nuevo, aplicado a la gestión de la empresa. La cultura organizacional se identifica con los valores dominantes y aceptados por un grupo, con la filosofía que orienta la política de una empresa con las reglas para progresar en una organización, con el ambiente o clima laboral. Ahora bien, todos estos aspectos consiguen reflejar la cultura de la organización, pero ninguno penetra en la esencia de la misma.

También Edgard H. Schein, en su obra *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*, señala que el concepto de cultura empresarial resulta confuso. Cada autor escribe y describe es-

te concepto de muy diversas formas y sobre todo afrontan su análisis desde diferentes perspectivas interdisciplinarias, como son estudios etnográficos, observación directa, investigación clínica,...

UNA APROXIMACION SOCIOLOGICA AL ESTUDIO DE LA CULTURA EMPRESARIAL

Desde un análisis de la realidad de la empresa, se afrontó la difícil tarea de estudiar la cultura de la Organización.

Partiendo de un concepto de cultura como conjunto de ideas, creencias, sistemas y modos de comportamiento que configuran al hombre como miembro de un grupo o una so-

NIVELES DE CULTURA Y SU INTERACCION

Artefactos y Creaciones

Tecnología
Arte
Esquemas de conducta visibles y audibles

Valores

Confrontables en el entorno físico
Confrontables sólo por consenso social

Presunciones básicas

Relación con el entorno
Naturaleza de la realidad, el tiempo y el espacio
Naturaleza del género humano
Naturaleza de la actividad humana
Naturaleza de las relaciones humanas

Visibles pero con frecuencia no descifrables

Mayor grado de conciencia

Dadas por sentadas
Invisibles
Preconscientes

Fuente: Adaptación de Schein. 1980. p. 4.

ciudad, se elaboró un esquema de trabajo que se adjunta:

Esta forma de análisis de cultura es común en el ámbito de las ciencias sociales. Para hacer el esquema señalado, se partió de un método dialéctico y se consideró que la empresa está sometida a un proceso de cambio tecnológico por lo que se operan fases de cultura fuerte, integración, comunicación, flexibilidad o cultura débil, cuyas características son: escasa flexibilidad, inmovilidad, desintegración, insatisfacción y falta de estrategia.

EL ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DESDE UNA VISION DINAMICA

A partir de la publicación en 1988 de Edgar H. Schein de *La Cultura Empresarial y el Liderazgo* (Plaza & Janés) e intentando profundizar más en el estudio de la cultura empresarial con una visión dinámica de la misma, se considera la cultura como el «análisis de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, los cuales operan inconscientemente y definen la visión que la empresa tiene de sí misma y de su entorno». «La cultura es un producto aprendido de la experiencia grupal.»

Desde este concepto, en el que se puede decir que la cultura responde a un inconsciente del grupo, se pone de manifiesto que el esquema anteriormente señalado corresponde a un análisis sociológico del concepto de cultura empresarial en el que **se observan los fenómenos culturales, pero no las raíces de donde proceden**. Para descubrir el inconsciente de un grupo no se puede sólo observar desde un ángulo de una disciplina, sino que se debe tener una visión más amplia abstraída desde una visión interdisciplinar.

Ese modo de análisis de la cultura empresarial, expresado en el esquema anterior,

aunque es frecuente, sin embargo resulta sesgado e incompleto, ya que se observan fenómenos culturales, pero nunca llegan a constituir el descubrimiento de las presunciones básicas sobre las que se fundamenta la cultura.

Puede resultar de gran interés el transcribir los niveles de cultura y su integración que Schein propone. En el planteamiento del análisis de la cultura empresarial se había omitido la parte en que se consideran las **«presunciones básicas»**, las que ahora consideramos de sumo interés, ya que una mayor integración o desintegración con la empresa, viene en última instancia determinada por ese substrato cultural imperceptible, pero que ahí está y que no se puede ignorar. (*Cuadro n.º 1.*)

Schein expone nuevas dimensiones y modos alternativos para conceptualizar este substrato cultural, partiendo de los estudios de Klckhoohn y Stridtbeck en el sudoeste de EE.UU. y que sólo exponían dimensiones parciales.

Se señala a continuación las presunciones subyacentes básicas en torno a las cuales se forman los paradigmas culturales:

- Relación de la empresa con su entorno: relación de dominio, sumisión, armonía, búsqueda...
- Lenguaje y conductas que ponen de manifiesto el concepto de realidad o mito y criterios sobre el espacio y el tiempo.
- Criterios que subyacerán en el hombre y la Organización sobre la bondad o maldad, cooperación o competitividad, asociación o individualidad y concepto sobre la autoridad y el ejercicio del poder.
- Criterios sobre la actividad humana: activo, pasivo, anárquico, fatalista...

Se pasará por alto el aspecto metodológico, básico en el estudio de las presunciones culturales, ya que el objeto de este artículo no es enunciar formas de análisis que no llevan al conocimiento de la cultura empresarial, sino exponer que el concepto dinámico de la cultura a partir de las

presunciones básicas analizadas justifican unos comportamientos determinados.

Es importante señalar que la cultura realiza funciones de supervivencia del grupo, de adaptación al medio, integración y reducción de la ansiedad.

Estas funciones aplicadas a la empresa hacen que la organización encuentre su sentido interno y su propia coherencia. En este sentido es evidente el interés que tiene para todo grupo, todos los miembros de la organización, tanto empresarios como trabajadores, el reconocerse a sí mismo y el aceptarse.

El conocimiento de la cultura de una empresa ayuda a enfrentarse a los problemas de adaptación externa e integración interna. La cultura de un grupo no se modifica por la mera aplicación de unas estrategias determinadas, sino, que al ser fruto de la experiencia grupal, es el propio grupo, quien la puede modificar con nuevas y repetidas experiencias.

Aunque el estudio de toda cultura conlleva grandes dificultades es necesario señalar:

- 1) La organización ha de estar dispuesta a recibir el diagnóstico del estudio de su cultura y colaborar en su propio análisis y no con rechazar al equipo psicoterapéutico que lo plantea.
- 2) El análisis no debe conformarse con ser un anuncio de normas y valores, sino que debe descubrir los aspectos inconscientes, lo que subyace de lo que vemos y decimos. Su dificultad de conocimiento es grande, porque no está en la conciencia del grupo. Es fácil conocer las consecuencias de los fenómenos culturales, se pone más énfasis en el estudio de las fases de socialización y formación, que en el análisis profundo de la misma.
- 3) No puede ser analizado por los propios componentes de la organización, aunque sean profesionales expertos en la materia, ya que la subjetividad puede primar sobre la objetividad. Sin embargo estos miembros pueden ser interlocutores válidos para colaborar

con el equipo de análisis.

Al analizar la organización se puede descubrir grupos, que mantienen culturas y subculturas muy diferentes y a veces antagónicas. Este problema se percibe en las fusiones de empresas. Cada uno mantiene su propia cultura, fenómeno que puede dañar la propia fusión. Ello nos hace reflexionar sobre cómo la fusión no es una yuxtaposición de organizaciones, sino que es necesario conocer sus inconscientes de grupo, para que la integración no sólo formal sino real, sea posible.

Para terminar, vuelvo a un texto de Schein: «Al menos que busquemos el esquema entre las distintas presunciones subyacentes de un grupo e intentemos identificar el paradigma en base al cual los miembros de un grupo perciben, conciben, sienten y juzgan las situaciones y relaciones, no podremos proclamar que hemos logrado describir o entender la cultura del grupo». (Edgar H. Schein, *La cultura empresarial y el liderazgo*, Plaza & Janés, 1988.)

Lo expuesto en este trabajo nos puede servir de reflexión para concebir una idea de lo que es y de lo que no es un estudio de la cultura organizacional y desde qué disciplinas puede abordarse. Creemos que el estudio de la cultura sólo debe abordarse con metodologías adecuadas desde los campos de la Antropología, Sociología, Psicología Clínica y Social y del Trabajo Social, desde un equipo interdisciplinar.

BIBLIOGRAFIA

- Los estudios de Trabajo Social.** Fundación Universidad Empresa. 1983.
- Cultura, estrategia, eficacia y motivación.** CARDONA LABARGA. Cámara de Comercio e Industria de Madrid. Junio, 1987.
- La cultura empresarial y el liderazgo.** EDGAR H. SCHEIN. Plaza & Janés. 1987.
- En busca de la excelencia.** THOMAS PELLERS y ROBERT H. WOLEMAN.

Cultura de empresa. Cuadernos de Management. Prof. PADDY MILLER. Septiembre, 1987. IESE Barcelona.

Hacia una ingeniería de los intangibles. JOSEP BURCET. Ingeniero consultor de ICSA.

BREVE HISTORIA DE INTELSA

Orígenes y características de su cultura fuerte

Expansión y características de la debilitación de la cultura

LA CULTURA DE INTELSA

Características de su proceso

INFLUENCIAS DEL ENTORNO EN LA ORGANIZACION

- Influencia de carácter internacional (ERICSSON)
- Influencia de carácter nacional
- Influencia de carácter local

ANALISIS DE LA ORGANIZACION FORMAL

- Organigrama
- La población de INTELSA (edad, sexo)
- Pirámides, características
- Lugar de origen
- Fecha de ingreso
- Cualificación profesional
- Lugar de residencia
- Categorías profesionales

ANALISIS DE LA ORGANIZACION INFORMAL

- Relaciones de procedencia
- Relaciones de parentesco
- Relaciones de convivencia
- Relaciones de pertenencia a partidos políticos
- Relaciones de pertenencia a sindicatos
- Relaciones de pertenencia a instituciones religiosas
- Los grupos sociales, sus características dominantes
- Comité de empresa
- Grupo de empresa
- Grupos sindicales (CC.OO., UGT, UNT)
- Sindicatos técnicos
- Personal itinerante (instalaciones)

Estrategia

OBJETIVOS

POLITICA DE LA DIRECCION GENERAL

Los clientes de INTELSA

QUIEN ES NUESTRO CLIENTE EN LA ACTUALIDAD

QUIENES SON NUESTROS FUTUROS CLIENTES

Recursos Humanos

POLITICA DE PERSONAL

- Criterios de selección de personal
- Criterio de incentivos
- Criterio de ascensos (promoción)
- Criterio de sanciones
- Criterio de plus
- El reconocimiento

POLITICA DE CAMBIO

- Análisis de los aspectos de formación
- Sondeo de opinión
- Análisis del EQ (equipos de calidad)
- Los cursos de formación de mandos
- Equipo de la dirección de personal interprofesional
- Voluntariado para la formación

Comunicación e información

COMUNICACION FORMAL (Historia de sus etapas)

- Cómo se genera la comunicación actualmente
- Dirección general, dirección, departamentos, secciones, grupos
- El periódico
- Frecuencia de publicación
- Distribución
- Utilización

COMUNICACION INFORMAL

- Grupo de empresa
- Reuniones de técnica
- El grupo de calidad
- Ritos y ceremonias
- Reuniones informales

Breve análisis de la tecnología y su proceso de cambio

Análisis de la integración y participación

LA ESTRUCTURA DE PODER

LA PLANIFICACION

LA EPARTICIPACION DE LA PLANIFICACION

ASPECTOS DE LA EJECUCION DEL TRABAJO EN DIVERSOS NIVELES

EL ABSENTISMO

EQUIPOS DE TRABAJO

PARTICIPACION EN LAS DECISIONES, OBJETIVOS Y CAPITAL

PARTICIPACION EN LA POLITICA Y OBJETIVOS DE LA EMPRESA

PARTICIPACION COMO ACCIONISTAS

PROCESO DE INTEGRACION

ADAPTACION AL PUESTO

ACCIONES INTEGRADORAS

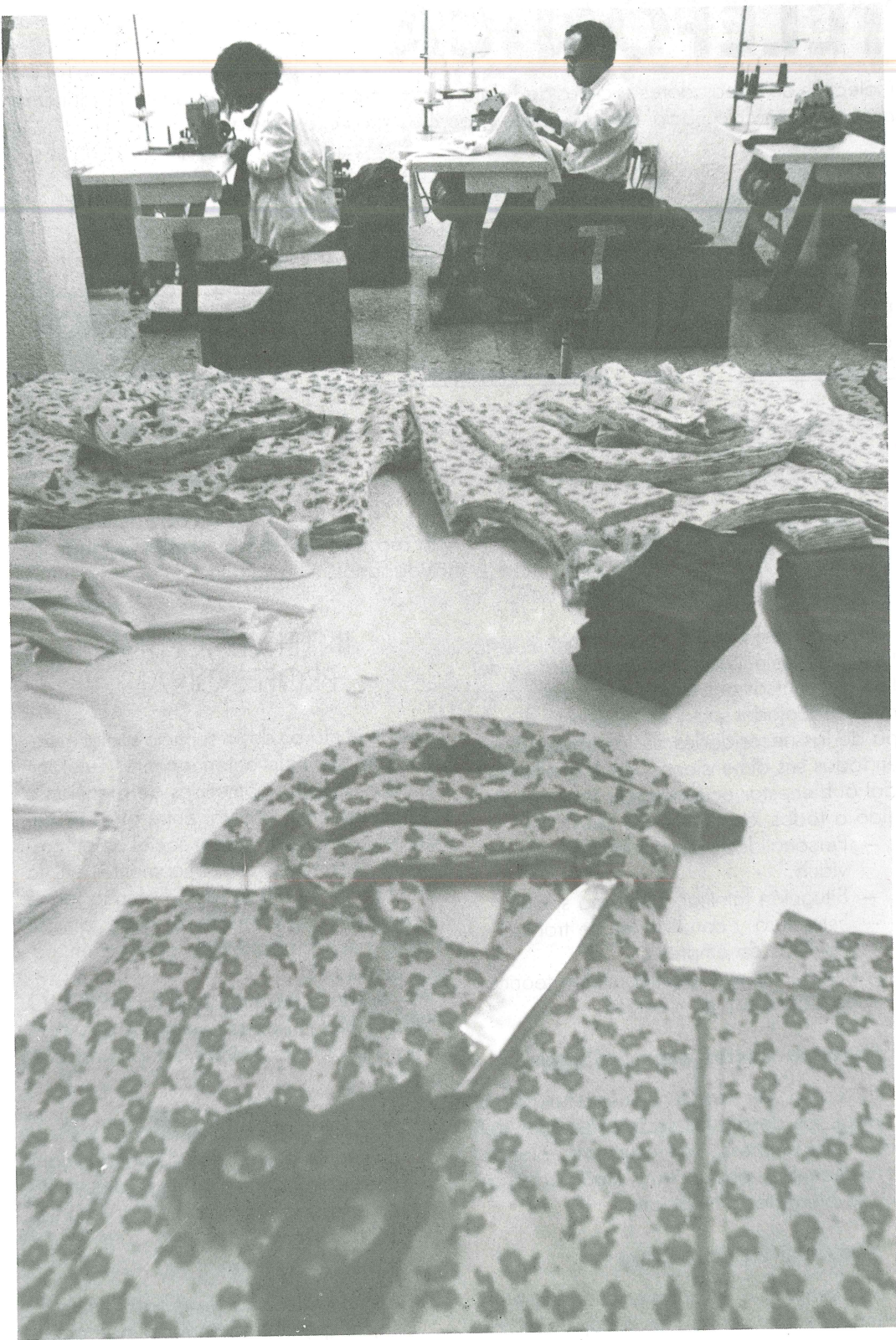
Barreras y actitudes que suscita en la organización el proceso de cambio

Actitudes

ACTITUDES DE RECHAZO

ACTITUDES DE INTEGRACION

ACTITUDES DE EXPECTACION



TELEFONICA

Colectivo de trabajadores sociales de Telefónica, coordinado por Ana Carriles Pardo. *Unidad de Asistencia Social de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.*

EL TRABAJO SOCIAL EN TELEFONICA. INTERVENCION PROFESIONAL

TRABAJO SOCIAL EN TELEFONICA

A través del análisis de funciones y, partiendo de las necesidades que aborda y del tipo de recursos que utiliza, podríamos decir que el trabajador social de Telefónica se ocupa de las necesidades de los trabajadores en todas sus dimensiones: del bienestar social al bienestar ocupacional. Va pues dirigido a todos los niveles del individuo:

- Personalidad y necesidades como individuo.
- Situación familiar y entorno social.
- Estructura y condiciones de trabajo.
- Políticas de empresa...

Partiendo de este planteamiento teórico, abarca dos áreas de gestión:

Servicio Social especializado:

En cuanto que tiene funciones tendentes a corregir los desajustes sociales propios del sistema de empresa, con recursos propios de la misma para conseguir un estado adecuado de bienestar ocupacional.

Servicio de «acceso»:

A otros servicios sociales en cuanto que informa, orienta y deriva a los trabajadores ha-

cia recursos sociales generales a todos los ciudadanos.

INTERVENCION PROFESIONAL

Desde el marco de un servicio social especializado, definido anteriormente, Telefónica, para aquellos cometidos de atención a sus trabajadores, cuenta, entre otros profesionales, con el trabajador social de empresa que centrado específicamente en la estructura de la organización y en la forma de desarrollo de la empresa, debe facilitar la ayuda especializada y la orientación técnica necesaria.

Así, desde la búsqueda del DESARROLLO Y PROMOCION de las personas que conforman la empresa, la intervención profesional es:

A) ASISTENCIAL:

En cuanto que recoge demandas concretas de los trabajadores y diagnostica necesidades, para aplicar recursos válidos.

B) INFORMATIVA:

Como profesional de la propia empresa, al que el trabajador puede acce-

der fácilmente para recibir orientación y asesoramiento, sobre recursos y procedimientos administrativos de la misma o de otros servicios públicos o privados.

C) INVESTIGADORA:

Al detectar las disfuncionalidades existentes, debe analizar y estudiar la causalidad de las mismas, trasladándolas al marco adecuado para su solución o corrección.

D) PLANIFICADORA:

En cuanto que está capacitada para participar y colaborar activamente en la planificación de nuevos recursos y en la mejora u optimización de los existentes, para la satisfacción de necesidades a través de la acción social de Telefónica.

E) PREVENTIVA:

Al ser capaz de evaluar necesidades e investigar sobre su causalidad, puede y/o debe participar en aquellas acciones encaminadas a corregir los actuales o posibles desajustes.

Partiendo de unos niveles de intervención aquí y ahora, el asistente social, aborda la siguiente problemática:

1. EN EL AMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1 Acoplamientos

Responden a un cambio de puesto de trabajo no normalizado con diferentes características (duración limitada, situación excepcional, necesidad de respuesta inmediata, consolidación a través de acoplamiento normalizado, etc.) y a la necesidad de acoplar a una persona ante un desajuste por diferentes motivos: falta de integración en su actual estructura, resistencia al aprendizaje,

rechazo nuevas tecnologías, desajustes personales... etc.

Actuación del asistente social

- Recepción de las demandas y análisis de la situación.
- Recabar información: jefes inmediatos, servicios médicos y relaciones laborales. Estudios de posibilidad de acoplamiento más favorable.
- Seguimiento de estas situaciones para que no se cronifiquen.

Ambito de prevención

El análisis y tratamiento de estas situaciones inciden en: evitar el deterioro del clima laboral del grupo, disminución del absentismo laboral, mayor satisfacción ocupacional y por tanto mayor disposición favorable a la colaboración y una posible disminución de movilidad futura.

1.2 Reclasificaciones

Se contempla el ajuste de los trabajadores que se reintegran a la empresa con una incapacidad laboral permanente para su profesión habitual y deben acceder a una categoría alternativa.

Actuación del asistente social

Existe una dualidad:

- a) Información acerca de los procedimientos a seguir para la obtención de la reclasificación y lo que esto comporta.
- b) Recepción de demandas sobre desajustes y frustraciones en la nueva categoría y puesto de trabajo, bloqueos sobre movilidad... etc.

Ambito de prevención

Una valoración adecuada de las capacidades reales y potenciales del trabajador

que debe someterse a este proceso, para desempeñar una nueva función, revertirá en una buena adaptación al nuevo puesto de trabajo, evitando desajustes y frustraciones posteriores, movilidad y escaso rendimiento y disposición a la colaboración.

1.3 Jornadas-permisos-turnos

Interviene en la valoración de determinadas situaciones que tienen incidencia en este campo, bien sea a petición de Relaciones Laborales o del interesado.

Busca la adecuación, entre necesidades reales del demandante y las necesidades de la empresa con un papel claramente educativo analizando y valorando las situaciones con los propios interesados.

Establece relación con los mandos intermedios buscando un enfoque conjunto; realizando el correspondiente informe a la unidad orgánica de Relaciones Laborales.

Ambito de prevención

Desde un tratamiento del problema, por técnicos distintos a sus propios jefes, se evita el enrarecimiento del clima laboral y los personalismos. Se facilita la asistencia de un profesional para plantear de forma razonada sus necesidades y en definitiva incide directamente en la imagen de la empresa que pone a disposición de sus trabajadores un cauce operativo para la respuesta a sus demandas.

1.4 Traslados provisionales

Colaboración con la unidad orgánica correspondiente del Dpto. de Gestión y Administración de Recursos Humanos, aportando informe social, según se explicita en la Instrucción de R. L. 5/86.

Seguimiento de situaciones para que no se cronifiquen y búsqueda continua de recursos que solucionen la necesidad planteada.

1.5 Expedientes disciplinarios

Interviene de forma muy esporádica, ante una demanda expresada por el trabajador al que se le ha abierto un expediente, a petición de Relaciones Laborales o por derivación de la Representación Social.

En algunos casos se han realizado informes sociales que han sido tenidos en cuenta a la hora de sancionar faltas muy graves o graves.

1.6 Reingresos de excedencia

Informa a los excedentes sobre el procedimiento que debe seguir para solicitar el reingreso, así como de las expectativas reales de dicho ingreso. Deriva, si procede, a la sección que se ocupa del tema.

Realiza informes sociales a requerimiento de los Dptos. de Gestión y Administración de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

1.7 Anticipos

Aporta informes sociales, ante demandas formuladas por los trabajadores sobre tramitación urgente de anticipo de una a tres mensualidades, para la subcomisión que resuelve sobre el tema.

En algunas provincias a través de la aplicación de la normativa vigente de no concesión de anticipos a cuenta de haberes, hasta que se hayan amortizado los anteriores, el trabajador que reincide en las peticio-

nes es derivado al asistente social como individuo de «riesgo», si insiste en su necesidad apremiante, y previo informe del asistente social se contempla de forma excepcional su anticipo.

En otras provincias, trascendiendo la propia normativa vigente han arbitrado otros recursos ante situaciones límite, siempre previo informe del asistente social, que realizará seguimiento del caso.

1.8 Actuaciones de trabajo, permutas, clima laboral...

La intervención del trabajador social se realiza respondiendo a demandas de los propios trabajadores al exponer necesidades puntuales o, como en los casos de accidente de trabajo, por derivación del servicio médico o del técnico de seguridad, generalmente.

Según se desprende de lo anteriormente expuesto, el asistente social en este ámbito, realiza normalmente su trabajo a través de atención individualizada, buscando los recursos válidos para responder a las necesidades presentadas y apoyándose fundamentalmente en personas que pueden asumir responsabilidades que permitan en muchos casos dar respuestas eficaces. No obstante cada vez es mayor el reconocimiento que se va haciendo a la capacidad del asistente social como diagnosticador de necesidades sociales y a la información de primera mano que posee en cuanto a disfunciones sociales y laborales y se le va incorporando a grupos de trabajo y comisiones establecidas.

2. EN EL AMBITO DE SALUD LABORAL

La intervención del asistente social en este campo, debe desarrollarse en colaboración

con los Servicios Médicos de Empresa y/o integración en equipo multiprofesional si lo hubiera, para procurar la defensa y promoción de la salud, como estado completo de bienestar físico, psíquico y social.

En este sentido, debe:

Participar en el diseño de programas y actividades de prevención y promoción de salud que se emprendan, con objetivos generales de:

- mejorar el nivel de conocimientos de los trabajadores;
- modificación de determinadas conductas;
- detección de disconductas.

El desarrollo de estos objetivos generales se analizan en algunas tareas puntuales que a continuación se detallan.

2.1 Temas relacionados con la ingesta de alcohol

En muchas provincias se han realizado campañas preventivas sobre el problema del alcohol, desde la dinámica de un equipo multiprofesional o la propia colaboración médico-asistente social. Así mismo se han podido establecer cauces de seguimiento para aquellos casos agudos detectados, en cuanto a salud, familia, reinserción laboral, relación con compañeros, etc...

2.2 Divulgación e identificación de factores de incidencia en salud integral

En determinada provincia, los asistentes sociales, integrados en el equipo de salud laboral, dan charlas diarias a grupos de trabajadores que acuden al reconocimiento médico periódico. A modo de ejemplo el objetivo fijado para el pasado año 1988, fue la identificación de posibles factores estresantes. El objetivo para 1989 es la divulgación de los problemas que genera el alcohol. En este sentido se ha constituido un grupo de

trabajo formado por médico-asistente social para elaborar un plan de actuación con bebedores excesivos y enfermos alcohólicos.

cen conductas patógenas susceptibles de tratamiento médico.

2.3 Absentismo

En aquellas provincias que cuentan con comisiones de absentismo, el asistente social suele formar parte de la misma, con aportaciones específicas sobre intervención y seguimiento de casos puntuales, informes sociales que puedan clarificar situaciones sociales, contactos con mandos intermedios... etc. Determinadas Comisiones Provinciales hablan de resultados positivos.

2.4 Empresa Colaboradora

Relacionadas también con la salud, están las Comisiones Provinciales de Empresa Colaboradora. En varias provincias los asistentes sociales acuden como asesores, a propuesta de la Dirección o de la Representación Social.

Su intervención en ellas varía desde la aportación de informes sociales ya sistematizados (ej. internamientos geriátricos) o puntuales para casos concretos, a la presentación y valoración de recursos que existen en la provincia (centros de toxicómanos, gabinetes psicopedagógicos, psicogerriátricos...), hasta hacerse cargo de seguimiento de prestaciones psicopedagógicas (dislexias...), contactos con centros especializados concertados, etc.

2.5 Formación de mandos

También algunos asistentes sociales, participan a través de las Escuelas de Formación en facilitar información y pautas de comportamiento a mandos intermedios ante posibles disconductas en el medio laboral, enfermedades sociales, etc., evitando así que con posturas paternalistas enmascaren o refuer-

2.6 Atención individual al empleado

Desde la perspectiva del trabajo individualizado en este área, el asistente social atiende las demandas de los trabajadores que trascienden la propia asistencia médica, situándolas en el marco de recursos propios o direccionándole hacia otros privados o públicos si procede.

Optimización de la intervención

Reforzando la propia independencia provincial de fijar objetivos y realizar las acciones que se estimen necesarios, la Subdirección de Asuntos Sociales debe realizar un seguimiento y evaluación de intervenciones realizadas y coordinar con los Servicios Médicos Centrales, la forma de normalizar acciones conjuntas evaluadas como positivas, para trasladarlas a otras provincias.

3. ATENCION AL TRABAJADOR EN SU PROBLEMÁTICA PERSONAL Y SOCIOFAMILIAR

La intervención en este campo, recoge necesidades muy variadas. Se podrían señalar como más frecuentes:

1. PERSONALES:
Soledad, inseguridad, desajustes...
2. SOCIOFAMILIARES:
Problemas de convivencia, familias incompletas, separaciones familiares, problemas de escolaridad y psicológicos de los hijos, situaciones marginales, fallecimientos, desajustes económicos...

Actuación asistente social

Aborda las situaciones planteadas, promoviendo el desarrollo de las capacidades de la persona y del núcleo familiar si lo hubiera y aplicando recursos de la propia empresa o de los Servicios Sociales públicos o privados.

Los desajustes económicos graves que se detectan, se resuelven generalmente a través del Fondo de Asistencia Social (Fondos Sociales), debido a la precariedad de medios de los Ayuntamientos y Comunidades Autónomas.

4. ATENCION AL COLECTIVO DE PENSIONISTAS: INSTITUCION TELEFONICA DE PREVISION

Aunque al hablar de la I. T. P. se podría pensar en todo el colectivo de socios, en trabajo social la mayor parte de la atención va dirigida a los pensionistas, por ello al hablar de objetivos generales se hace pensando en ellos.

El objetivo general sería: permitir a los pensionistas mantener su independencia y sentimientos de autoestima. Para ello se considera básico:

- que puedan participar en las actividades sociales de su comunidad;
- que se les permita vivir en sus domicilios tantos años como deseen, teniendo en cuenta sus necesidades y los posibles recursos;
- ofrecerles, a un nivel aceptable, tratamiento y asistencia, para todos los que padecen enfermedades crónicas.

Esquema de Trabajo Social en la I. T. P.

A efectos prácticos se pueden diferenciar cuatro niveles de actuación:

4.1 Colaboración con los organismos de la Institución

- Colaboración con I. T. P. en:
 - Revista de Presente.
 - Atención e información en los casos de:
 - Ayuda de estudios para huérfanos medio pensionistas.
 - Posibles derechohabientes no viudas.
 - Otros que se consideren oportunos.
- Asistencia a la subcomisión de adjudicación de préstamos de vivienda.

4.2 Atención directa a los pensionistas: jubilados, derechohabientes e incapacitados

Se les atiende personalmente, en el despacho o en su domicilio (según circunstancias). Los problemas que plantean son de diversa índole, señalando como más frecuentes:

- Ingresos en centros geriátricos.
- Enfermedad física.
- Enfermedad mental.
- Dificultades personales.
- Conflictos familiares.
- Trámites legales.
- Asistencia domiciliaria.
- Situaciones marginales.

A estas demandas se responde:

Con los recursos de la propia persona y con los de la comunidad en el caso de que se pueda obtener alguno, así como con los de Telefónica; en este caso, se formulan informes-propuesta para internamientos geriátricos de acuerdo con las normas de Empresa Colaboradora Cap. VII - 13, o para obtención de prestaciones económicas por asistencia domiciliaria.

Hay que tener en cuenta de cara a nuestra actuación, que los pensionistas de la I. T. P., al percibir pensiones más elevadas

que la mayoría de los pensionistas de otros colectivos, no suelen tener acceso a los Servicios Sociales de la Administración que al no estar suficientemente desarrollados, dan prioridad a los menos favorecidos económicamente. Con igual dificultad nos encontramos con centros dependientes de la Iglesia, Ordenes Religiosas, Asociaciones Benéficas, etc.; por tanto, se ha de acudir a centros privados cuyo coste supera en muchos casos las posibilidades económicas de nuestros jubilados.

En los casos de **viudas jóvenes con hijos pequeños** los problemas que se atienden fundamentalmente, son los generados por la pérdida del padre y posterior adaptación familiar.

4.3 Grupo de mayores

La relación con ellos es de colaboración y asesoramiento en temas sociales.

4.4 Atención directa al empleado de la compañía

Aun siendo casos aislados, hay dos capítulos a considerar:

- Atención e informe a las solicitudes de los empleados viudos que piden la ayuda escolar para huérfanos.
- Información préstamos de vivienda.

5. ATENCION A COLECTIVO ATAM. (Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos.)

El trabajador social es el soporte técnico de la asociación. Su total participación tiene un carácter preventivo, asistencial, rehabilitador y de reinserción social.

Atiende al minusválido y a su familia en los aspectos clínicos, pedagógicos, laborales y sociales.

La práctica del Trabajo Social dentro de la organización actual de ATAM, es compleja y diversa, pero muy sistematizada. Desde la recepción y primera entrevista con el minusválido y/o familia, hasta conseguida la reinserción social o rehabilitación máxima alcanzable, el trabajador social mantiene un contacto directo con el minusválido, su familia y el recurso aplicado, aunque a veces el tipo de recurso sólo sea conceder unas prestaciones económicas que más bien tienen carácter rehabilitador.

6. DEDICACION A INVESTIGACION Y CONOCIMIENTO DE RECURSOS SOCIALES PUBLICOS Y/O PRIVADOS Y DE LA PROPIA EMPRESA

El trabajador social debe dedicar un tiempo de su jornada laboral a:

6.1 Conocimiento y seguimiento de los Recursos Sociales Generales a los que el trabajador puede acceder en el ejercicio de sus derechos como ciudadano

Para ello debe:

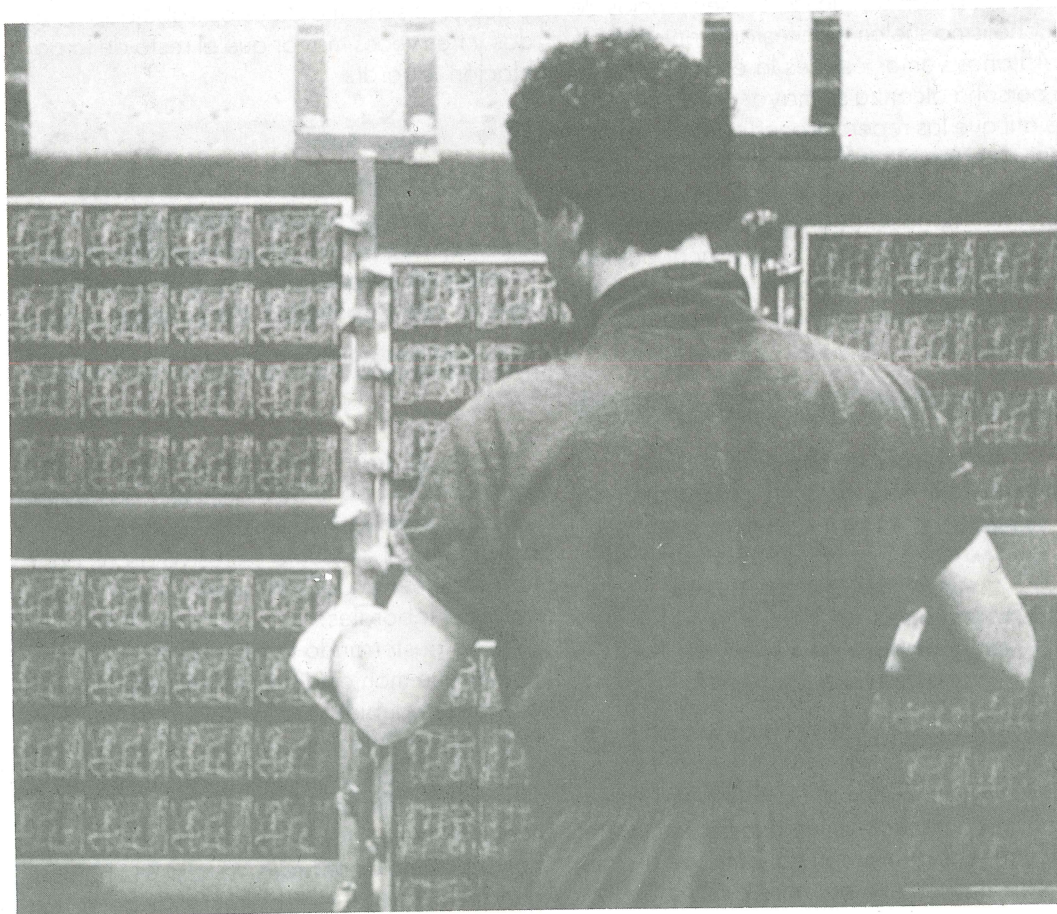
- Seguir el desarrollo de la legislación social puntualmente, a través de canales ya establecidos:
 - B. O. E.
 - Publicaciones: Centro Estatal de Documentación e información de Servicios Sociales (CEDISS), Servicio de Documentación de Cáritas, etc.
 - Boletines de Comunidades Autónomas.
 - Guías de Recursos editadas por

Ayuntamientos o Comunidades Autónomas... etc.

- Mantener contactos con instituciones públicas o privadas, centros específicos, requisitos para obtener determinadas prestaciones, etc. que le permitan conocer las expectativas reales de los trabajadores para acceder a esos recursos.

6.2 Conocer en profundidad los recursos de Telefónica

- Instrucciones, circulares, convenios colectivos, prestaciones sociales...
- Realizar seguimiento para evaluar posibles desviaciones de los recursos existentes o realizar propuesta de otros alternativos.



ALCOHOLISMO

Por M.^º Angeles Alustiza Esteban. *Trabajador Social de ENSIDESA.*

PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ALCOHOLISMO EN EL MEDIO LABORAL

Si consideramos que las consecuencias del alcoholismo suelen manifestarse entre los 30 y 45 años vemos ésta es la edad en la que la persona alcanza su mayor productividad, de ahí que las repercusiones además de presentarse gravemente en los aspectos privados de la vida del alcohólico, se producen en el mundo laboral en cuanto absentismo, accidentabilidad, mortalidad e incapacidad, sin olvidar las perturbaciones en las relaciones laborales que generan los enfermos alcohólicos.

Los accidentes mortales laborales debidos al consumo de alcohol y otras drogas oscilan entre el 15 y el 30% y que el absentismo de estos trabajadores es dos y tres veces mayor que el resto de la población laboral.

La Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) confirma que los accidentes mortales laborales debidos al consumo de alcohol y otras drogas oscilan entre el 15 y el 30%

y que el absentismo de estos trabajadores es dos y tres veces mayor que el resto de la población laboral.

El establecimiento de estos programas produce consecuencias positivas en una mayor productividad y por lo tanto rentabilidad de la empresa.

El estudio sobre Drogodependencias editado por UGT pone de manifiesto, basándose en las investigaciones EDIS, que se asocia claramente el consumo excesivo de alcohol con el aumento del absentismo y de los accidentes laborales.

Se va desterrando la idea de que las empresas que mantenían programas de Drogadicción era debido a la existencia de muchos trabajadores alcohólicos y que el establecimiento de esos programas era un estigma, algo que perjudicaba la imagen de la empresa. Aunque quedan empresarios que no han superado estas ideas, la realidad ha evidenciado que el establecimiento de estos

programas produce consecuencias positivas en una mayor productividad y por lo tanto rentabilidad de la empresa y un aumento de garantías en los servicios prestados por ellas.

El informe de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) pone este hecho de manifiesto al detallar las actuaciones que han establecido varias empresas, en el ámbito internacional, con Programas de Asistencia al Empleado (P.A.E.) donde el trabajador social es un técnico cualificado para formar parte de dichos equipos.

La realidad de la empresa española viene reflejada en el trabajo que ha realizado CC.OO. sobre este tema. En una muestra de 325 empresas encuestadas encontró que, el 32,3% se habían planteado el problema de alcohol y drogas, un 19,7% realiza acciones concretas; establecieron programas de asistencia o prevención el 5,5% y solamente aportaron datos para el trabajo llevado a cabo por esta central sindical el 3,3%.

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ALCOHOLISMO EN ENSIDESA

Primera Fase (1968-1982)

En 1968 el Servicio de Asistencia Social realiza un estudio sobre trabajadores que se habían suicidado en el período 1961 a 1967 de los cuales el 60% eran alcohólicos.

No nos atrevimos en aquella fecha a afirmar que el alcohol fuese un factor determinante pero sí elevamos dicho estudio a la Dirección para motivar a un trabajo más profundo sobre el tema.

Posteriormente los Servicios Médicos de la empresa a través de su Servicio de Neuropsiquiatría y el Servicio de Asistencia Social realizaron un estudio sobre la problemática de alcoholismo, entrevistando al A.S. a 100 alcohólicos, censados a través de los Servi-

cios Médicos, enviados por los departamentos de producción y de los que ya tenía conocimiento el propio Servicio de Asistencia Social.

Se impartieron cursos de información sobre alcoholismo a los mandos y aparte de hablarles de las consecuencias físicas, psíquicas y sociales se intentó un cambio en la actitud ante el alcohólico con el fin de que fuese considerado como un enfermo, no como un vicioso, y hacerles comprender que enviar un bebedor al médico de empresa no es denunciarlo sino ayudarlo.

En esta etapa fue de suma importancia el ejemplo que daban aquellos trabajadores alcohólicos que habían logrado la sobriedad y pasaban a ser agentes motivadores de otros compañeros que aún estaban bajo los efectos de la enfermedad alcohólica.

Aquellos trabajadores alcohólicos que habían logrado la sobriedad pasaban a ser agentes motivadores de otros compañeros.

A lo largo de estos años se siguió con el tratamiento del enfermo alcohólico y la motivación individualizada de algunos estamentos de la empresa.

Segunda Fase (1983-1985)

El Comité Central de Seguridad, a iniciativa de las Centrales Sindicales y del Comité de Empresa plantean una Campaña más amplia y adaptada a la nueva estructura empresarial. Por otra parte se había anexionado a ENSIDESA, otra factoría, ubicada en Gijón, viéndose necesaria la unión de esta última en el Plan de Alcoholismo.

El sacar adelante una Campaña de Alcoholismo fue tarea difícil pues era un tema muy delicado que había que acometer con mucho tacto porque no podíamos olvidar que vivimos en una sociedad totalmente permisiva con la ingestión de alcohol y existían numerosos intereses económicos y personales capaces de bloquearla, por ese motivo habíamos dejado muy claro que no estábamos en contra de las bebidas alcohólicas y que nuestro interés estaba en una información de los peligros que conlleva una ingestión excesiva e incontrolada de alcohol.

Se constituyó un equipo responsable de la Campaña y se vio la necesidad de que algunos miembros de ese equipo fuesen motivados e informados de la problemática alcohólica por personas que ya tenían experiencia en el tema o incluso que asistiesen a algunos cursos sobre alcoholismo en el trabajo que se impartían fuera de la provincia. Se contrató a un psicólogo que impartió un cursillo de cohesión grupal a los miembros del equipo.

de esta problemática en las reuniones de seguridad que semanalmente se celebraban en los talleres.

- b) En la revista que edita la empresa aparecieron artículos sobre alcoholismo escritos por personal de la empresa: médicos, trabajadores sociales, mandos y alcohólicos rehabilitados.
- c) Los carteles han tenido tres fases:
 - La primera de forma interrogante: «¿El alcoholismo es una enfermedad?», con un emblema que lo repetiríamos en el resto de los carteles y donde se implicaba lo sanitario con la seguridad.
 - El segundo era la contestación a este primero: «Sí, el alcoholismo es una enfermedad», y reflejaba dos plantas una ajada y otra viva en cuyas hojas aparecían, en la primera las consecuencias de la dependencia y en la segunda las de la sobriedad.
 - El tercer cartel realizado por un al-

Acciones Preventivas	a) Reuniones con	Comité Central de Seguridad Presidentes de Comisiones Jefes de Instalaciones Técnicos de Seguridad
	b) Artículos en la revista editada por la empresa	
	c) Carteles	
	d) Motivación individual a bebedores con alto riesgo	

Acciones preventivas realizadas:

- a) En las reuniones se utilizaron diapositivas, películas, folletos divulgativos; se les facilitaba unos índices que les permitiese la detección precoz del alcoholismo en el puesto de trabajo, se les dieron vías de solución a los problemas que presentaban o se podían presentar en el trabajo. Los técnicos de Seguridad fueron los transmisores al resto de los trabajadores

cohólico, nos mostraba a un alcohólico ante una encrucijada cuyos caminos le iban a conducir: al cementerio, a la cárcel o a un hospital, y en letras grandes: «No lo pienses más y acude a Servicios Sanitarios, Asistencia Social o Alcohólicos Anónimos».

- d) De suma utilidad, desde el punto de vista preventivo y curativo, fue poder realizar en los reconocimientos médicos sistemáticos (por los que pasa todo el

personal de la empresa) los análisis sobre la GGT (gamma glutamil transpeptidasa), la GPT (transaminasa glutámico pirúvica) y la VGM (volumen globular medio) lo que nos permitió detectar a personas que tenían problemas con el alcohol o se encontraban con alto riesgo, siendo ambos tipos informados y motivados para tratamiento.

Tercera Fase (1986-1989)

La prevención y tratamiento del alcoholismo siguió figurando como un objetivo de los Planes de Seguridad, Salud Laboral y Condiciones de Trabajo.

Actualmente la responsabilidad de la prevención y tratamiento del alcoholismo recae en un Equipo Técnico compuesto por: director técnico (psiquiatra), Dr. en Medicina General, psicólogo, asistente social, ayudante técnico-sanitario, auxiliar de clínica, alcohólico rehabilitado y recientemente se incorporó un activador de la Campaña. Esta persona es alcohólico rehabilitado con experiencia sindical que venía cooperando a nivel individual como miembro de Alcohólicos Anónimos desde el inicio de la Primera Fase en la que se recuperó destacando entre sus cometidos la conexión con el medio interno del trabajo.

El Equipo Técnico, juntamente con los representantes sindicales pertenecientes a los Centros de Seguridad, forman la Comisión Gestora, que está coordinada por un mando de la empresa perteneciente al Comité Central de Seguridad.

La dedicación del Equipo Técnico se centró en los siguientes cometidos:

- Campaña de Prevención.
- Censo y clasificación diagnóstica de los trabajadores afectados.
- Estudio estadística para conocer la distribución por talleres, puestos, etc.
- Estudio de la evolución del deterioro psicoorgánico del alcohólico.
- Estudio de alcohólicos en puestos especiales y de riesgo.

- Accidentabilidad en los alcohólicos.
- Estudio de adaptación a puestos compatibles.
- Tratamiento de bebedores problemas y de los ingresados en Servicios Médicos.
- Terapia de Grupo.

ACTUACION DEL TRABAJADOR SOCIAL DE EMPRESA EN EL CAMPO DEL ALCOHOLISMO

El trabajador social de empresa, preocupado por el bienestar social de los trabajadores con la visión de lograr no una adaptación del empleado sino una integración del mismo, no puede obviar un tema de tanta trascendencia y repercusión. Se da el caso de que en algunas empresas el trabajador social es la única persona motivada para enfrentar el problema y su soledad le impide una actuación altamente eficaz.

En el campo del alcoholismo, este profesional juega un papel estratégico pues el trabajo con las familias le permite detectar casos de alcoholismo en los que la problemática no ha salido aún del ámbito familiar. El contacto periódico con todos los miembros le facilitará el conocer la evolución de la dinámica familiar y el estado en que se encuentra el enfermo.

El trabajo con las familias le permite detectar casos de alcoholismo en los que la problemática no ha salido aún del ámbito familiar.

Es necesario establecer una relación emocional con el alcohólico, sin dejar de ser profesional, que no se sienta juzgado y que sus

acciones sean analizadas como síntomas de una enfermedad y no solamente como malas acciones. Se debe tener la habilidad de desarmar sus mecanismos de defensa, con cierta suavidad evitando un bloqueo psicológico de la persona.

Formas de trabajo:

1. Información o detección del enfermo alcohólico

- A) Desde el medio interno del trabajo
 - a) A través de planteamientos del trabajador o su familia de problemas matrimoniales, menores, económicos, en los que se ve como causa el alcoholismo.
 - b) Departamentos (mandos directos, jefes de personal).
 - c) Comité de Fábrica.
 - d) Comités de Seguridad.
 - e) Servicios Médicos.

- B) Desde el medio ambiente social
 - a) Casos derivados por otros profesionales.
 - b) Organismos Jurídicos (fuerza pública, juzgados, abogados).
 - c) Otros organismos de la Comunidad.

- C) Desde el medio familiar: esposa, hijos, otros familiares

2. Diagnóstico social

Helen Harris Perlman en su libro *El Trabajo Social individualizado* describe varias clases de diagnósticos, el más utilizado en mi práctica es el diagnóstico dinámico que lo define como «la emisión de un juicio basado en toda la serie de datos, que enumeramos y consideramos, atendiendo a sus interrelaciones y estimando su valor por separado y en conjunto a la luz de una posible acción determinando en qué consiste el problema,

qué factores psicológicos, físicos y sociales contribuyen a él o lo originan, qué efectos tiene sobre el bienestar del propio sujeto o de otros».

Es preciso incidir en el diagnóstico social como algo cambiante a lo largo del tratamiento pues aunque la persona es la misma, el proceso de objetivación de sí mismo y de su entorno va a cambiar la dinámica de su conducta.

Es preciso incidir en el diagnóstico social como algo cambiante a lo largo del tratamiento.

En el diagnóstico social se han utilizado las siguientes técnicas:

- a) Entrevistas con el alcohólico.
- b) Entrevistas con la esposa o el familiar más allegado.
- c) Entrevistas conjuntas con el afectado y su familia.
- d) Datos del archivo de la asistente social.
- e) Datos facilitados en el medio laboral.

Valorando como base para el diagnóstico social la información siguiente:

- a) Estudio de la problemática familiar-social.
 - Estructura familiar.
 - Antecedentes familiares.
 - Rol que desempeña el alcohólico.
 - Rol que desempeña cada uno de los miembros.
 - Actitud de la esposa ante la enfermedad de su marido.
 - Situación económica.

- Estrés actuales o sufridos en el último año.
- Dinámica relacional de la pareja con o sin alcohol. (Fases de desadaptación familiar.)
- Situación social.

b) Estudio de la problemática laboral.

- Malas relaciones con jefes y compañeros.
- Sanciones.
- Fichas de absentismo.
- Fichas de accidentabilidad.

Basándose en mi experiencia, he establecido unas fases de desadaptación familiar, según el lenguaje del DSM-III, que son útiles desde el punto de vista práctico y permiten correlaciones con otras fases de tipo orgánico o psicológico. (*Anexo 1*)

3. Tratamiento social

El tratamiento social casi siempre comienza antes de que el enfermo decida someterse a desintoxicación.

Considero importante trabajar actitudes negativas del cónyuge aunque debo precisar que es un factor necesario pero no suficiente para lograr la sobriedad del afectado.

Las actitudes positivas adquiridas y el mantenimiento de éstas mejoran el clima familiar y permiten tener un eslabón para la recuperación que puede llegar algún día.

Por lo general la esposa del alcohólico teme que su marido se entere de que ella está informando de la problemática familiar. Es necesario liberarla de ese miedo y que acepte las reacciones que en el alcohólico va a ocasionar el enfrentarse al problema que está viviendo toda la familia. Cuando el alcohólico es muy agresivo y puede resultar peligroso nombrar a la esposa como fuente de información, se puede justificar el contacto con motivo de bajas por enfermedad, accidente, problemas laborales, etc.

El tratamiento es largo y difícil al tener que lograr que el cónyuge cambie a actitudes maduras de enfrentar el problema y colabore en el tratamiento de su pareja. En la mayoría de los casos es necesario que la esposa adopte un nuevo *rol* en el hogar.



Anexo 1

CLASIFICACION FAMILIAR

Grado	Nivel	Denominación	Dinámica familiar-social
1	Superior	Sin conflictividad	Buen nivel en la relación familiar-social. Organización positiva del tiempo libre.
2	Muy bueno	Prestigio familiar	Aumenta la actividad social La relación de pareja es buena. No le dan importancia a la ingestión de alcohol. Los roles están desempeñados indistintamente, o establecidos previamente de forma explícita o implícitamente. Si hay dispendios económicos, se respetan las necesidades primarias.
3	Bueno	Desajuste familiar	Alteración de los horarios previstos. Escenas de reproche en la pareja. Ella ha asumido algún rol que le correspondía a él. Niños con identificación paterna positiva. Los contactos sociales se mantienen.
4	Medio	Disarmonía familiar	Ausencias injustificadas. Disculpas por ausentarse. Diálogo muy irregular. Esposa rol materno alternándolo con el dominante. El padre, dedica poco tiempo a sus hijos. El tiene muchos conocidos pero pocos amigos.
5	Mediocre	Conflictividad menor	Agresiones verbales. Posturas ambivalentes de ambos. La esposa desempeña de forma permanente roles que le corresponden a él. Se inicia la celotipia. Los hijos entran a formar parte del drama familiar: como espectadores o actores. La esposa se aísla, no acepta invitaciones.
6	Muy mediocre	Conflictividad mayor	Agresiones físicas. Alteración de las relaciones sexuales o anulación por impotencia de él o rechazo de la esposa. Celotipia. La esposa ha asumido todos los roles de la casa. Interferencia de roles. Los hijos toman posturas: se identifican con el padre, se unen a la madre, huyen del hogar contrayendo matrimonio en edades tempranas. Los hijos pueden ser objeto de agresiones físicas. Grave déficit económico. Ambos cónyuges son rechazados socialmente.
7	Alteración muy importante	Desintegración familiar	Separación conyugal. Nula adaptación familiar-social.

En el alcoholismo no sólo está enfermo el alcohólico sino toda la familia, por tanto el tratamiento debe llegar a todos sus miembros.

En el alcoholismo no sólo está enfermo el alcohólico sino toda la familia, por tanto el tratamiento debe llegar a todos sus miembros.

En cuanto a los hijos, generalmente introvertidos y con actitudes externas sumamen-

te pasivas, es preciso motivarles para que contribuyan a la aceptación y recuperación del padre alcohólico.

Cuando el alcohólico no viene a solicitar ayuda, el contacto se hace a través del Departamento, citándole; ellos al no saber el motivo de la llamada, ya que nuestro Servicio de Asistencia Social se ocupa de otros problemas, suele acudir. Al iniciar la entrevista se les da libertad de aceptarla o no, ofreciéndoles garantías del secreto profesional. A mi juicio la sensibilidad del alcohólico le permite captar que se le está considerando un enfermo y que no hay desprecio ante su situación.

El objetivo de esta primera entrevista es que ellos se acepten como enfermos, pues

Anexo 2

INTEGRACION FAMILIAR

INTEGRACION FAMILIAR

Información sobre la problemática posterior a la desintoxicación

Reajuste económico

Modificaciones conductuales (cambio de roles)

Motivación hacia un crecimiento personal para evitar centraje u obsesión en el enfermo alcohólico

Anulación de la idea de que un seguimiento escrupuloso del alcohólico evita la recaída

Métodos para combatir la ansiedad

Enseñar a vivir el aquí y ahora (olvido del pasado, rencores)

Potenciar comunicación entre los cónyuges-manifestación de sentimientos verdaderos

es la base fundamental para la recuperación. Está demostrado que se consiguen pocos resultados cuando se sienten forzados desde el exterior a ponerse en tratamiento sin aceptarlo en su interior.

El etílico, cuando abandona la ingestión de alcohol, tiene la impresión de encontrarse desamparado, inseguro, siente miedo a frecuentar los mismos centros y los mismos amigos de cuando bebía, se refugia en casa, no beben pero están tristes, se encuentran en esa primera fase caracterizada por el desaliento; la poca significación social que resulta sumamente peligrosa, pues puede ser el primer peldaño de la vuelta a la escalera alcohólica.

Se debe ayudar al alcohólico a construir una nueva vida, con ocupaciones que rellenen el tiempo libre y le hagan la existencia más gratificante. Crearle optimismo y esperanza en el futuro, que sea capaz de objetivar las situaciones que vive.

Existen diferencias entre los que acuden a grupos de Alcohólicos Anónimos y los que no acuden. He constatado que estos últimos tienen dificultades para expresar hechos pasados, los vivencian como una experiencia amarga, casi me atrevería a decir que no la

aceptan, prefieren olvidarla con los riesgos que esto lleva consigo. Considero, por tanto, muy importante la asistencia al enfermo a grupos de alcohólicos rehabilitados y las esposas a los grupos de Alcohólicos Anónimos.

Considero, por tanto, muy importante la asistencia del enfermo a grupos de alcohólicos rehabilitados y las esposas a los grupos de Alcohólicos Anónimos.

4. Fase de integración

El trabajo del Equipo Técnico no termina con la abstinencia del alcohólico. Es preciso incidir en los aspectos familiares, sociales y laborales para lograr una integración del mismo.

Adjunto en anexos 2, 3 y 4 esquemáticamente los aspectos más importantes en los que trabajar para lograr el objetivo citado.

Anexo 3

INTEGRACION SOCIAL

INTEGRACION SOCIAL

Estructuración del tiempo

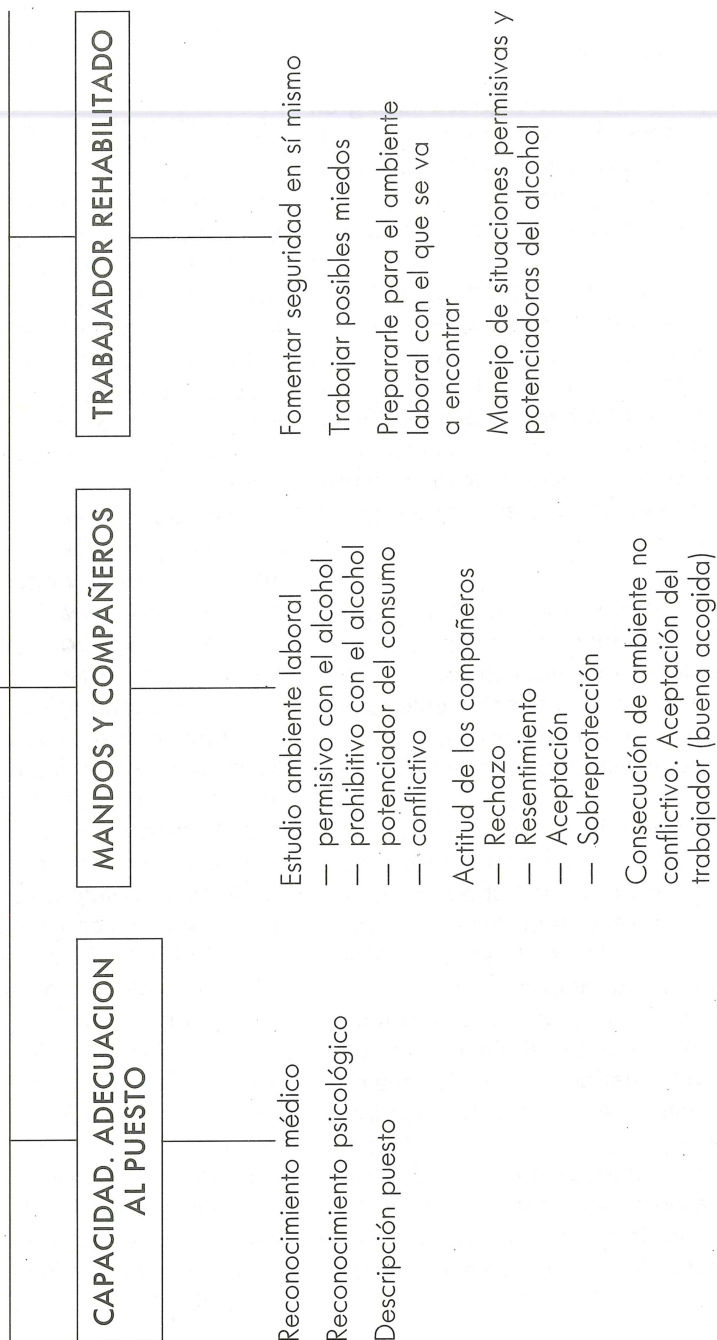
Información sobre centros culturales y recreativos de la zona

Asistencia a grupos de alcohólicos rehabilitados

Formas de adaptación a las normas y costumbres de la comunidad

Rechazo o manejo de costumbres provocadoras de alcoholismo en la comunidad

INTEGRACION LABORAL



Soy consciente de las dificultades que entrañan estos cometidos, pues exigen una labor interdisciplinar ardua y compleja.

5. Fase de seguimiento

El trabajador social de empresa tiene gran acceso al empleado y su familia. La fácil localización y la utilización motivacional que representa el trabajo hace que la comunicación y el intercambio de información sea fluido.

En este último año he realizado un estudio de seguimiento de los trabajadores que habían ingresado en los Servicios Médicos de la empresa para tratamiento de alcoholismo. La evaluación la he hecho de aspectos laborales, familiares, sociales y situación del enfermo respecto al alcohol desde su ingreso hasta la actualidad. Destacaré algunas conclusiones del citado trabajo:

- El medio laboral es idóneo para la detección del enfermo alcohólico y su seguimiento en la rehabilitación.
- La abstinencia está directamente relacionada con una evolución positiva del índice de absentismo de los trabajadores.
- En la mayoría de los alcohólicos, la ingestión del alcohol ha tenido repercusiones en el puesto de trabajo, pero un alto porcentaje fue tapado por sus compañeros y mandos, no trascendiendo el incumplimiento laboral.
- La intervención social, mejora la relación familiar aunque el afectado no alcance la sobriedad. Las familias que no se encontraban en un grado familiar mediocre y muy mediocre era el 46,5% y una vez tratados estos casos descendió este porcentaje a un 9,30% con la relevancia de que los malos tratos físicos fueron desterrados de estos hogares.

- La abstinencia está directamente relacionada con la asistencia a los grupos de Terapia de Servicios Médicos o a los grupos de Alcohólicos Anónimos.

A MODO DE CONCLUSION

La intervención con el trabajador alcohólico desde el ámbito empresarial estará especialmente justificada en aquellos casos en los que su ingestión de alcohol perjudique la actividad laboral. En los casos en que el trabajador no acepte el tratamiento deben prepararse estrategias de abordaje del mismo, cuyos pasos sean conocidos por todos los trabajadores, Dirección y Comités de Empresa.

El trabajador social de empresa puede realizar una gran labor en el campo del alcoholismo pero necesita trabajar en colaboración con todos los estamentos de la empresa y especialmente con los Servicios Médicos y de Personal, Comités de Fábrica y Centrales Sindicales.

A medida que se vayan creando centros de tratamiento en las diferentes comunidades, la labor curativa será compartida con otros trabajadores sociales pero la preventiva y la de reinserción laboral será específica de su cometido, pues será el profesional que establezca con mayor facilidad contactos con el alcohólico y su familia, pudiendo saber la evolución de su enfermedad.

La actuación en el campo del alcoholismo exige al trabajador social una gran madurez afectiva al ponerse en contacto con un sinnúmero de frustraciones a las que debe enfrentarse sin «enredarse» en ellas.

Es una labor gratificante por los logros que se obtienen en mejorar la productividad en la empresa y en términos de cortar sufrimientos que hacían la vida de muchas familias insostenibles.

CRITICA LIBROS

La formación en la Gerencia de los Servicios Sociales
Edita el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales y Siglo XXI de España Editores. Colección Trabajo Social, serie Cuadernos, núm. 2. Junio 1990. Madrid. 110 páginas.

Este libro contiene los materiales que han configurado el programa inicial del Master en Gerencia de Servicios Sociales, comenzado en 1989 por la Universidad Complutense de Madrid. Su aparición, a buen seguro, permitirá desarrollar dos procesos complementarios: por una parte reforzará la consideración de este Master en relación a otros ya consolidados en el campo de las ciencias sociales; por otro lado, y dado su carácter pionero, los materiales de este Master pueden ser en el futuro un marco común de debate y teorización en otras iniciativas de formación ya generadas por otras universidades (Deusto, U. A. Barcelona, Valencia,...).

Asimismo hay que destacar que la programación de este Master aborda tanto los contenidos básicos, estructurados en siete módulos con sus temarios respectivos, cómo las habilidades a desarrollar y las metodologías de aprendizaje específicas de cada módulo. Desde este punto de vista hay que valorar positivamente este enfoque global de la formación.

Si hubiera que indicar alguna carencia de esta publicación, puede señalarse la oportunidad de haber desarrollado previamente el concepto de «Gerencia» aplicado a los Servicios Sociales y el contexto en el que ésta se desarrollará en el futuro, así como una mayor referencia a la Administración Local en módulos como el dedicado a la gestión administrativa o la Estructura del Estado, puesto que el desarrollo de los Servicios Sociales se gestiona en nuestro país básicamente en este nivel de la Administración.

Las instituciones o personas interesadas en acometer experiencias semejantes pueden ampliar la información contenida en este libro con los materiales de los que es extracto y las evaluaciones del primer

año, disponibles en el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.

PEDRO COMPTE

LIBROS Y DOCUMENTOS RECIBIDOS

- **U.D.P. Revista de la Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España.**
Núm. 101. Marzo 1990.
- **MIFAS: Minusvalías físicas Associats.**
Núm. 11. Marzo 1990.
- **Evolución sistemas y Terapia Familiar.**
Garberí Pedrós, Rafael y Company Poveda, Elena. Servicios Psiquiátricos Excm. Diputación Provincial Alicante. 1990.
- **Estrategias publicitarias en la prevención de drogodependencias.**
Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. Ministerio de Sanidad y Consumo. Col. Documentos Técnicos. Marzo 1990.
- **La Tercera Edad en España: aspectos cuantitativos.**
Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO). Ministerio Asuntos Sociales. Col. Servicios Sociales núm. 9. 1990. 210 págs.
- **La Tercera Edad en Europa: necesidades y demandas.**
INSERSO. Ministerio Asuntos Sociales. Col. Servicios Sociales núm. 10, 1990. 400 páginas.
- **Informació Psicológica.**
Revista del Col.legi Oficial de Psicòlegs del País Valencià. Núm. 41. Marzo 1990.
- **Drogas en la adolescencia: demandas y servicios de atención.**
Comunidad y Drogas. Cuadernos Técnicos. Monografía núm. 10, abril 1990. Delegación Nacional para el plan Nacional sobre Drogas. Ministerio de Sanidad y Consumo.
- **Jornadas de reflexión sobre el Giro Social.**
Claridad núm. 29/30 enero-abril 1989.
- **Las mujeres y la alimentación popular, ¿una experiencia práctica de la liberación femenina? Estudio de casos en tres países de América Latina.**
Marcela Chueca, M., Estrella Díaz, A. y Paola Pérez, A. Nuevos Cuadernos CELATS, núm. 16. 1989.
- **Acción Crítica.**
Publicada por el Centro Latinoamericano de Trabajo Social (CELATS) y la Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social (ALAETS). Número dedicado al tema *Políticas Sociales y Salud*. Núm. 26. Diciembre de 1989.
- **Fundación Solidaridad Democrática.**
Memoria 1989.
- **Revista de Trabajo Social y Salud.**
Núm. 5. Marzo 1990. Principales artículos: *La humanización de la asistencia sanitaria, La relación entre servicios sociales y sanitarios en atención primaria, Coordinación e integración entre servicios sanitarios y servicios sociales, Situación italiana, Repercusiones de la ancianidad sobre el sistema sanitario, La labor del trabajador social en la promoción de la salud laboral.*

ABSENTISMO

Por Virginia Palacios Macía. *Trabajador social de Telefónica.*

EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL DE EMPRESA EN LA COMISION DE ABSENTISMO LABORAL

Trabajo presentado en la reunión de enero, en Madrid, de los trabajadores sociales de Telefónica, en la que se presentaron distintas experiencias que se estaban llevando a cabo en las provincias. Se recoge la participación del TSE en la Comisión que se creó en Oviedo para el estudio del absentismo laboral de la empresa en Asturias.

CONSTITUCION COMISION

La Comisión provincial de absentismo laboral en Asturias está constituida por el jefe provincial de Relaciones Laborales, el coordinador de los Servicios Médicos, dos médicos de empresa (de Oviedo y Gijón) y una asistente social.

El jefe provincial de Relaciones Laborales es quien coordina y facilita la información nominal y estadística del absentismo; a la vez que respalda las distintas acciones que en función de las problemáticas detectadas debe acometer cada miembro de la Comisión bien individualmente o en su conjunto.

Los Servicios Médicos hacen un seguimiento de las bajas por enfermedad. Informan a la Comisión de estos aspectos.

Como asistente social soy la encargada del estudio de las problemáticas sociales y laborales que subyacen en algunas bajas por enfermedad, de sus causas, de informar a la Comisión y de buscar recursos o alternativas que conduzcan a la solución de estos problemas.

Nuestra Comisión sin haberse constituido formalmente como un equipo multiprofesional sí que en la práctica funciona como tal y con el paso del tiempo ha llegado a ser operativa.

En cuanto a la incorporación de los representantes sindicales, se ha discutido ampliamente, y aunque se les hace partícipes en algunos temas que tienen su origen en algún conflicto laboral o que han sido generados por la dinámica de la propia empresa, no

asisten a la Comisión por entender que la reserva que con su presencia habría que hacer de algunos temas mermaría operatividad a la Comisión.

OBJETIVOS

El objetivo último es, lógicamente, la disminución del absentismo laboral, pero ello, mediante el estudio de las causas que lo provocan y el establecimiento de cauces para su solución.

En las problemáticas laborales se busca la consecución de una acción preventiva que evite la aparición de casos similares por causas comunes.

BREVE HISTORIA COMISION ABSENTISMO EN ASTURIAS

La Comisión de absentismo laboral funciona en Asturias desde agosto de 1985.

En este período de tiempo ha ido evolucionando en cuanto a la forma en que se han ido abordando los temas y a las personas que la integran.

En septiembre de 1986 se incorpora el TSE a esta Comisión y a partir de este momento se empiezan a valorar las causas socio-laborales del absentismo con más profundidad, ya que hasta entonces se estudiaba fundamentalmente el absentismo desde el punto de vista médico.

En 1987 se incorpora el nuevo y actual jefe de Relaciones Laborales que va a dar una

gran importancia al absentismo provocado por problemas de tipo laboral.

Un año más tarde se realiza una investigación sobre la relación entre algunos antecedentes laborales, como la incorporación de nuevas tecnologías y el absentismo laboral, intentando buscar soluciones y alternativas que lo disminuyan.

A finales de 1988 se incrementan las acciones acometidas por la Comisión en base al aumento que en el índice de absentismo experimenta nuestra provincia y posteriormente al interés tomado por la Dirección de Relaciones Laborales en este tema.

En 1989 se experimenta una bajada bastante importante (0,80 jornadas por trabajador/año) en el índice de absentismo con respecto al año anterior en la misma fecha, aun a pesar de la coexistencia de varias bajas de larga duración y procesos crónicos que inciden aumentando el índice actual.

METODOLOGIA DE TRABAJO

Relaciones Laborales entrega a cada miembro de la Comisión unos listados nominales y estadísticos (aplicación ABS003) en los que aparecen:

Listado 1.º:

- Personas con baja por enfermedad y parte médico (con n.º de días)
- Bajas por accidente de trabajo
- Ausencias por cursos
- Actividades sindicales

Listado 2.º: datos estadísticos

Listado 3.º: empleados con más de tres bajas

1988	1989
(Datos relativos diciembre-88)	(Datos relativos diciembre-89)
<ul style="list-style-type: none"> • Media Nacional..... 11,86 • Asturias..... 13,85 • Ocupaba 6.º lugar 	<ul style="list-style-type: none"> • Media Nacional..... 11,80 • Asturias..... 13,05 • Ocupaba 10.º lugar

Se estudia caso por caso aportando cada miembro de la Comisión la información que posee y que puede servir para una mejor orientación del problema.

A la vez cada uno asume la responsabilidad de profundizar en aquellos casos que presenten una problemática propia de su cometido profesional y de informar a la Comisión al respecto.

Se valoran las acciones a llevar a cabo y se decide quién o quiénes las deben acometer.

Por último se estudian las bajas por departamentos para ver cuáles son aquellos que tienen un mayor índice de absentismo y estudiar las posibles alternativas.

ACCIONES CONCRETAS

Como ya se ha dicho anteriormente, además del estudio individualizado de los casos, la búsqueda de recursos, la planificación de acciones y el intentar la prevención desde el punto de vista médico, y socio-laboral, la Comisión ha acometido las siguientes acciones:

1º Reuniones con los médicos de la empresa colaboradora

Al detectar la gran facilidad con que, en algunos casos de dudosa enfermedad y si muchas veces con una problemática socio-familiar y laboral, determinadas personas conseguían la baja, la Comisión decide mantener reuniones con los médicos de la empresa colaboradora a fin, de ofrecerles nuevos cauces de tratamiento de estos temas, mediante la derivación de los mismos bien al Servicio Médico de Empresa o bien a Asistencia Social. En la práctica, no siempre se ha producido esta derivación, pero sí en algunos casos de alcoholismo, depresión u otras toxicomanías ha habido un contacto en concreto con Asistencia Social para que se orientaran desde aquí y se ofrecieran otro tipo de recursos.

2º Contacto con el inspector médico de la Seguridad Social

Con una periodicidad, más o menos mensual, el coordinador de los Servicios Médicos y la Asistencia Social, mantenemos una reunión con el inspector médico de la Seguridad Social, en la que por una parte el Servicio Médico propone la necesidad de acelerar determinadas altas y por otra parte se propone la iniciación de determinados procesos de invalidez bien con carácter permanente o bien de cara a una reclasificación.

Esto supone aportar a la UMVI (Unidad Médica de Valoración de Incapacidades) de antemano los datos que desde el punto de vista médico y socio-laboral conocemos nosotros más directamente y de lo que luego ellos deben informar en última instancia, a la Comisión de Evaluación de Incapacidades y por otra parte, acelerar estos procesos.

3º Gabinete psicológico

El Servicio Médico o Asistencia Social, deriva algunos casos al Gabinete psicológico, concertado, con el que se mantiene reuniones esporádicas para estudiar los temas que allí se plantean y que requieren en algunas ocasiones una respuesta por parte de la empresa.

Es este el caso de algunas bajas por depresión ocasionadas por un problema laboral y del que se desprende la necesidad de un cambio de acoplamiento.

En la información a la empresa y la valoración de las alternativas posibles, se tiene en cuenta el criterio de Asistencia Social.

En el resto de problemáticas de tipo individual o familiar, también, se trabaja muy directamente para seguir una misma línea en el tratamiento de los casos.

4º Cambios de acoplamiento

A partir del estudio de personas con bajas prolongadas o reiteradas la Comisión valora la necesidad de cambios de acoplamiento.

tos bien provisionales o definitivos, que favorezcan la mejor adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.

5.º Citaciones Servicio Médico

En algunos casos la Comisión decide que el médico de empresa correspondiente debe citar a personas que se encuentran de baja para profundizar en su problemática y ofrecer nuevos recursos para su solución. Algunos de estos casos se derivan posteriormente a Asistencia Social.

6.º Citación a mandos de departamentos con elevado índice de absentismo

La Comisión cita a estas personas para profundizar en las problemáticas subyacentes que pudieran existir y que están derivando en un absentismo laboral. Al citar a los mandos se les motiva, también, para que asuman su responsabilidad en este campo y colaboren con la Comisión al informar de determinados temas.

7.º Agilidad en la comunicación de ausencias al trabajo

La Comisión constata en ocasiones la falta de una información puntual no sólo de las bajas con parte médico, sino de las bajas sin él. Relaciones Laborales ha solicitado por escrito, a menudo la necesidad de esta información que por hábito no se transmitía y que en muchas ocasiones es en lo que subyacen otro tipo de situaciones.

PROYECTOS FUTUROS

Actualmente se va a seguir con las acciones emprendidas poniendo un especial inte-

rés en la propuesta de invalidez de varios casos de tipo crónico, así como en las reclasificaciones.

Por otra parte nos proponemos estudiar la influencia que la implantación de la jornada partida en algunos departamentos, tiene, sobre el absentismo laboral, sobre todo teniendo en cuenta que con la Campaña acometida por el Departamento de Comercial en el primer trimestre del año 88 sobre «venta de terminales de planta en servicio» al trabajar por la tarde, de forma voluntaria e incentivando económicamente las ventas, registró una importante disminución del absentismo en dicho Departamento.

VALORACION

Como siempre, en estas intervenciones profesionales, no normalizadas, debemos de partir de las posibilidades que la provincia otorga para ello y en concreto en Asturias existe una buena receptividad para la colaboración del TSE en la Comisión de absentismo.

Si valoro mi trabajo en esta Comisión, nuevamente debo hacer referencia al rol del TSE como potenciador de recursos.

La colaboración es importante por la fuente de intervenciones que genera en sí, y además porque partiendo del trabajo individualizado de casos en algunas ocasiones nos va a poner en contacto con problemas comunes a un grupo de trabajadores.

Es al detectar estos temas, que tienen una clara vertiente laboral, y trasladarlos a la dirección, a través de la jefatura de Relaciones Laborales; donde en la búsqueda de recursos válidos que den soluciones desde el punto de vista del Bienestar Ocupacional, estamos, de alguna forma, interviniendo ya en lo que es política social de empresa, lo que constituye un avance cualitativo importante.

AREAS DE INTERVENCION

Por Carmina Ortega Vela. *Trabajadora Social de AMPER.*

EL TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL: AREAS ESPECIFICAS DE INTERVENCION

Partiendo del hecho de que en el área laboral, al igual que en cualquier otro sistema social, se generan conflictos, se entiende que la problemática de origen empresarial preocupa particularmente a un sector de trabajadores sociales. La asistencia social centrada en la relación entre la persona y su trabajo se considera específica del Trabajo Social Industrial.

Las grandes entidades industriales introducen dentro de la dirección el factor social, al igual que los factores económico y técnico.

Las organizaciones, generalmente las grandes entidades industriales, en consecuencia, introducen dentro de la dirección el factor social, al igual que los factores económico y técnico.

A través de este factor social, cristalizado en la configuración de su Política Social Industrial, se admite que las tensiones en el puesto de trabajo generan una problemática personal importante, que debe ser detectada y tratada por profesionales idóneos trabajando en colaboración y formando equipos interdisciplinarios, siempre que sea posible, constituidos por médicos, sociólogos, psicólogos y trabajadores sociales.

Es importante señalar que si las situaciones carenciales se padecen como trabajadores, como miembros de una familia y/o como sujetos integrantes de una comunidad, los problemas generados afectan al hombre de forma global e interrelacionada. Así, nos encontramos con conflictos familiares con origen en la relación laboral y viceversa.

Debemos considerar que un tratamiento integral puede requerir, en muchos casos, la intervención coordinada de profesionales internos y externos a la entidad industrial, para lo que resulta imprescindible establecer los canales apropiados entre los de diferentes áreas de intervención (Empresa, Centros de Servicios Sociales, Centros Sanitarios, etc.).

1. AGENTES QUE INTERVIENEN EN LA DETERMINACION Y DESARROLLO DE LA POLITICA SOCIAL EMPRESARIAL. NECESIDADES PLANTEADAS. RECURSOS APLICADOS

Teniendo en cuenta todos los agentes que intervienen en la Política Social Empresarial, desde la Dirección de Relaciones Industriales puede plantearse integrar, bajo una filosofía *operandi*, programas de actuación con individuos y grupos que componen una entidad industrial.

Los programas de actuación se desarrollan por un equipo humano de alta cualificación profesional, distribuido en áreas muy concretas y relacionadas entre sí.

Las diferentes áreas aparecen así como recursos orientados a las necesidades del colectivo laboral. (Véase cuadro n.º 1.)

2. AREAS DE INCIDENCIA

Si bien la labor específica de trabajador social industrial, es incidir en los problemas de origen laboral, existen otros dos bloques de intervención del asistente social de empresa.

- Servicio de Atención Primaria consistente en:
 - Información sobre recursos comunitarios.
 - Gestión, en mayor o menor grado, de recursos públicos y privados.
- Administración, y en ocasiones planificación de recursos de la propia entidad, tales como:
 - Ayudas de Estudio.
 - Ayudas Hijos Disminuidos de Trabajadores.

1. Necesidades que tienen su origen en las características y ejecución del trabajo.

- **Condiciones laborales idóneas. Recursos:**
 - Comisión de Seguridad e Higiene.
 - Renovación constante de maquinaria y medios productivos.
 - Estudios ergonómicos de áreas de producción.
- **Adaptación al puesto de trabajo. Recursos:**
 - Dpto. de Selección.
 - Comisión de Adaptación (psicólogo, sociólogo, Servicio Médico, trabajador social).
- **Movilidad. Recursos:**
 - Dpto. de Formación.
 - Dpto. de Promoción.
- **Canales de Comunicación. Recursos:**
 - Dpto. de Formación (Información de cambios realizados a través de responsables y mandos).
- **Representación. Recursos:**
 - Comité de Trabajadores.
 - Centrales Sindicales.
- **Resolución Trámites-administrativo-laborales. Recursos:**
 - Dpto. Relaciones Laborales.

2. Necesidades individuales. Recursos:

- Servicio Médico.
- Trabajador Social.
- Ayudas y servicios de la propia entidad.

- Préstamos.
- Seguro de Vida y Accidentes.
- Economato laboral.
- Asociaciones de carácter recreativo-cultural, etc.

Es importante reflejar que a través de estos bloques de intervención los trabajadores sociales de empresa frecuentemente detectamos la realidad de la relación laboral.

- Desempeño de otras ocupaciones retribuidas.
- Fuerte absentismo.
- Relación conflictiva entre compañeros.
- Gran movilidad negativa dentro de la empresa.
- En definitiva inadaptación.

Es esta problemática la específica del área de intervención del trabajador social de empresa.

3. PROBLEMÁTICA ORIGINARIA DEL MUNDO LABORAL

Para establecer la labor del Trabajo Social Industrial, es imprescindible hacer referencia, inicialmente a las situaciones carenciales causa de la problemática más común en el mundo de la empresa.

Situaciones carenciales:

- Desconocimiento de la propia entidad.
- Escasa planificación de recursos humanos.
- Retribución económica insuficiente.
- Falta de formación y reciclaje en los cambios laborales implantados.
- Instalaciones y acondicionamiento de las áreas de trabajo defectuosas.
- Ausencia de canales de comunicación y participación.

Partiendo de estas situaciones nos aparece la problemática siguiente:

- Falta de identificación con la entidad.
- Carencia de motivación en su labor diaria.
- Sentimiento de incomodidad y riesgo personal en el desempeño de su función.
- Mayor accidentabilidad.

4. INCIDENCIA DEL TRABAJO SOCIAL EN LA PROBLEMÁTICA LABORAL

Antes de definir el papel del trabajador social en los conflictos de origen empresarial, es necesario partir de los supuestos siguientes:

- La empresa introduce en su dirección el factor social.
- En la configuración y desarrollo de la Política Social de la empresa participan médicos, trabajadores sociales, psicólogos, sociólogos, etc.

Una vez situados en este tipo de empresa, la realidad laboral la podemos conocer a través de:

- Información y gestión de los recursos externos, demandados por los trabajadores.
- Planificación y administración de recursos internos.
- Por la demanda del trabajador para que participemos en la resolución de un problema laboral, si se nos reconoce tal función.

Las **funciones del trabajador social en relación a los conflictos originados en la empresa** se pueden concretar en:

- Detección de situaciones carenciales.
- Recepción de demandas concretas que el trabajador y/o la empresa presenten.
- Análisis de los conflictos laborales, atendiendo a los factores de influencia.
- Canalización de la problemática analizada.
- Aporte de los estudios, realizados a nivel colectivo, a la Dirección de Relaciones Industriales, solicitando un cambio de política de actuación, cuando sea aconsejable.
- Información y gestión de aquellos recursos externos, a veces imprescindibles para llevar a cabo el tratamiento global del problema.

Cada situación-problema precisa de una

o varias funciones, de las señaladas en el párrafo anterior.

A título de ejemplo, señalaremos la actuación concreta del asistente social en nuevos ingresos, salud laboral y una experiencia concreta en el tratamiento de casos de inadaptación laboral.

5. NUEVOS INGRESOS

El desconocimiento de la entidad genera una carga de ansiedad importante y una falta de identificación con la empresa.

Para establecer y desarrollar un programa de recepción de nuevos trabajadores debemos:

- Analizar características generales y específicas de la empresa.



- Elaborar una información basándose en el análisis referido en el párrafo anterior y que recogerá, entre otros, los datos siguientes:
 - Organigrama de la empresa.
 - Canales de comunicación establecidos.
 - Servicios comunes y localización de los mismos.
 - Recursos y ayudas internas establecidos.
 - Sistemas de seguridad y actuaciones ante una emergencia.
 - Contenido del servicio de Asistencia Social.
- Impartir esta información al personal que se incorpore a la entidad.
- Intervenir en la determinación de cambio de puesto de trabajo.
- Tramitar prestaciones públicas o privadas que procedan en caso de invalidez permanente o muerte.

7. TRATAMIENTO DE CASOS DE INADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO. EL EQUIPO INTERDISCIPLINAR

Para todos los profesionales del área de Relaciones Industriales es archiconocida la existencia de una movilidad negativa en trabajadores con deficiencias físicas o psíquicas. Ello es debido a que su bajo rendimiento hace que el responsable de un área que cuenta con alguno o varios de estos trabajadores, intente y consiga librarse de ellos mediante el traslado a otra zona de trabajo.

Al pasar a otro departamento, como no se han tenido en cuenta sus limitaciones, el problema continúa y casi siempre se agudiza, planteándose el nuevo mando afectado idéntica estrategia a futuro.

En la experiencia concreta, para llegar a eliminar en lo posible estas situaciones, se vio la necesidad de actuar conjuntamente una serie de profesionales, formando un equipo interdisciplinar.

El principal objetivo era facilitar una ayuda técnica psico-sociolaboral al afectado, eliminando con ello su sentimiento de inutilidad y el riesgo a la pérdida del puesto de trabajo. Con ello se alcanzaba el objetivo de rentabilidad para la empresa, puesto que las personas integradas rinden más, disminuyendo su absentismo.

A su vez, la Dirección de la empresa planteó sus exigencias: no se aceptaría la creación de puestos ficticios para la resolución de esta problemática y el equipo debería contar con el apoyo de la Dirección de Relaciones Industriales, manteniéndose el secreto

6. SALUD LABORAL

En este ámbito incluimos tanto la prevención de la accidentabilidad y el tratamiento del accidentado, como la enfermedad común, sea física o psíquica.

El papel del trabajador social en la prevención de la accidentabilidad se concreta en:

- Coordinar las comisiones formadas, con representación empresario-trabajador.
- Aportar documentación sobre normativa y recursos preventivos.
- Reclamar de entidades externas la realización de estudios de carácter preventivo.
- Transmitir a la Dirección de Relaciones Industriales las reivindicaciones existentes al respecto.
- Realizar un control de la accidentabilidad, de cara a programar nuevas medidas.

En el caso de enfermedad y/o accidente de trabajo, la acción del trabajador social se centra en:

- Analizar la problemática individual.
- Canalizar y derivar hacia servicios de tratamiento externos.
- Participar en la organización de campañas preventivas.

profesional y garantizando la permanencia del trabajador en el puesto, una vez conseguida su adaptación.

El equipo se compuso por un psicólogo, un médico, un sociólogo, el trabajador social y el director de Relaciones Industriales. Así mismo, se contó con la colaboración de un gabinete psicológico externo a la entidad.

La intervención de cada uno de los componentes del equipo se estableció en los siguientes términos:

Trabajador social

- Recepcionar, en la mayoría de los casos, la problemática presentada.
- Solicitar la documentación necesaria para el análisis a realizar.
- Informar de recursos externos e internos cuando lo considere necesario.
- Contactar con los centros exteriores de tratamiento, así como con el gabinete psicológico concertado o con los servicios de la empresa.
- Seguimiento de la evolución del problema al ser tratado.
- Participar en la decisión final con el resto del equipo.

Médicos

- Analizar la problemática física detectada, a través de los informes del especialista correspondiente, de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeña.
- Participar en la decisión final, conside-

rando la idoneidad del cambio de puesto de trabajo.

Sociólogo

- Informar a los responsables y mandos del funcionamiento de este equipo, así como de las ventajas de su existencia.
- Informar al equipo sobre aquellos cursos de formación interna aconsejables para algunos afectados, para su promoción y eliminación del problema.

Psicólogo

- Aportar al equipo la información de si se cuenta o no con el puesto adecuado a las limitaciones planteadas.
- Participar con el equipo en la decisión final.
- Gestionar y efectuar el cambio de puesto.

Dificultades halladas en la marcha del equipo:

- Escasas posibilidades, cuando no se da promoción interna, movilidad positiva, ya que no se puede ocupar un puesto si no ha quedado vacante anteriormente.
- Algunas deficiencias obligan a buscar un puesto de características muy diferentes al desempeñado, y para el que el trabajador carece de formación.

No obstante, considero que los resultados obtenidos, adaptación, del 80 por 100 de los trabajadores afectados, justifican las aportaciones y esfuerzos de componentes y colaboradores del equipo.

PERCEPCION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL MEDIO LABORAL

Interesado por conocer cómo se entiende el trabajo social y qué se espera de él en el medio laboral, el Colectivo de Trabajadores Sociales de Empresa de Madrid elaboró a tal fin un pequeño cuestionario con el objetivo de plantear, partiendo de las respuestas recogidas, aquellos puntos en que es preciso profundizar en un futuro sondeo de mayor extensión, que suministre información sobre la demanda hacia la que orientar la práctica profesional, la formación permanente y las acciones de difusión del trabajo social de empresa.

Dirigimos nuestras preguntas a D. Ignacio Sagarminaga —director de Personal de CA-SA—, D. Angel Jurado —presidente del Comité de Empresa de INTELSA—, D. José Luis Jurado Baena —director de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de TELEFONICA—, D. Eladio Díez Calurano —presidente del Comité Intercentros de TELEFONICA—, D. Juan José Cejuela Rodríguez —director de Personal de AMPER DATOS— y a D. Francisco Yuste Paresa —director de Personal de AMPER Sos—.

Han sido elegidos en razón de su mayor accesibilidad y conocen ellos el trabajo social a través de la experiencia concreta de sus empresas, con la excepción de los dos

últimos, cuya referencia es del trabajo social realizado en otra empresa del grupo, AMPER.

Presentaremos sus respuestas agrupadas en tres. La primera, que llamaremos **R1**, recogerá las correspondientes a directores de Personal o Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de empresas con TS; la segunda, **R2**, corresponderá a las de los presidentes de Comités de Empresa con TS y finalmente, **R3** reflejará las respuestas de los directores de Personal de empresas sin TS.

1. Desde su punto de vista, ¿cuáles son las funciones del trabajador social en la empresa?

R1 La función general del TSE viene sobre todo definida por la comunicación, pues entiendo que es un nexo comunicador entre trabajadores y empresa.

Sus funciones son fundamentalmente integradoras, y transformadoras, en cuanto que las necesidades de los trabajadores siempre deben situarse en el marco de la acción social de la empresa para su posible satisfacción.

R2 Las funciones tradicionales se derivan de una concepción paternalista de la empresa, condicionadas por la Dirección para «parchear».

Actualmente se deberían reforzar aquellas funciones que se basan en los derechos adquiridos por los trabajadores, con unos objetivos claros de búsqueda del Bienestar Ocupacional, para lo que resulta necesario conocer la realidad de los trabajadores y una coordinación con sindicatos y otras organizaciones.

R3 Creo que fundamentalmente consisten en atender las demandas, necesidades y problemas de tipo humano y social de los trabajadores y canalizarlas para darles solución ante la propia empresa o los organismos oficiales externos, destacando las funciones de asesoramiento en materia social y el seguimiento de procesos de enfermedad y accidente.

2. ¿Qué ubicación departamental entiende que es la más idónea para desarrollar estas funciones?

R1 La dependencia debe ser de la Dirección de Personal o Recursos Humanos.

R2 De Recursos Humanos o Independiente. En todo caso con una clara independencia funcional. Cabría incluso consensuar entre empresa y trabajadores su existencia.

R3 De Relaciones Industriales o del Departamento de Personal, al mismo nivel que el Servicio Médico.

3. ¿Qué fue lo que en su empresa motivó la contratación de un TS y de qué estamento partió la idea?

R1 La valoración de la asistencia social como herramienta de trabajo dentro del área de Relaciones Laborales.

Supongo que la idea partiría de la Dirección de Personal, aunque puede que los Comités lo solicitaran en algún momento.

R2 Si bien históricamente la idea del TS es fruto de una concepción paternalista de la empresa, las contrataciones actuales se deben a la valoración del trabajo social, ante una ampliación de su campo de acción y a la presión sindical.

R3 (No aplica.)

4. En caso de que en su empresa no haya TS, ¿se han planteado alguna vez su contratación?

R1 (No aplica.)

R2 (No aplica.)

R3 No, porque es una empresa pequeña con una proporción muy alta de titulados en plantilla.

5. ¿Cómo ve la contratación de servicios profesionales externos a este respecto?

R1 (No contesta.)

R2 (No contesta.)

R3 Innecesario en la actualidad, aunque caso de plantearse mi opinión sería contratar en plantilla.

6. ¿Encuentra satisfactorio el grado de desarrollo del TS en su empresa?

R1 Puede optimizarse. Creo que hay un campo importante para estos profesionales.

R2 No. Creo que aún no es todo lo satisfactorio que puede llegar a ser. Hay que lograr que se vea claramente la diferencia entre proximidad en la ubicación y dependencia en el trabajo.

R3 (No aplica.)

7. ¿Qué aspectos encuentra que deberían ser más potenciados?

R1 Todos aquellos que se relacionan con la comunicación con los trabajadores, así como apoyo al área de Recursos Humanos para lograr la integración del trabajador, actuaciones concretas en inadaptaciones al puesto de trabajo y su intervención en la transformación de estructuras.

R2 Se debería potenciar más la independencia funcional, una mayor coordinación con las fuerzas sociales de la empresa y menor implicación en las directrices de la organización.

R3 (No aplica.)

8. ¿Qué participación concreta cree que tienen o pueden tener los TS en el área de las Relaciones Laborales?

R1 Mucho. El TSE se encuentra entre la Dirección, la representación sindical y el trabajador. Sin duda ocupa un lugar complicado. Formalmente pertenece a la organización y sin embargo debe enfocar su tarea al bienestar del trabajador.

Su mayor participación la constituyen sus aportaciones concretas, fruto de su trabajo cotidiano, que deben ser consensuadas y asumidas por el departamento de Recursos Humanos.

R4 Además de lo que se está haciendo, creo que deberían facilitar informes sobre el impacto sociolaboral de ciertas transformaciones que sufren las empresas por innovaciones tecnológicas, funciones polivalentes, etc., porque completarían los análisis que la Dirección y los sindicatos deben realizar.

Reforzar su perfil como vehículo de información vertical y horizontal y como coordinador de procesos.

Es necesario que aporte criterios profesionales objetivos y, por tanto, no necesariamente vinculados a la Dirección de la empresa.

R3 De colaboración con Recursos Humanos, Servicio Médico y Administración de Personal.

9. ¿Cuál es a su modo de ver el rol que corresponde a este tipo de profesionales en la formulación de la política social de la empresa?

R1 Asesores del área de Relaciones Laborales con participación sistematizada en comisiones paritarias o comisiones de trabajo.

R2 Aportar los informes técnicos.

R3 Participar en la elaboración de planes de información, prevención de riesgos y solución de problemas de su ámbito.

10. ¿Puede afirmar que en su empresa se aplican las nuevas concepciones en lo que respecta a las relaciones laborales? (Cultura de Empresa, Círculos de calidad, etc.)

R1 (Respuestas antagónicas.) No y sí, se utilizan conceptos como comunicación, motivación,...

R2 (Respuestas antagónicas.) Sí y no.

R3 Sí, aunque adaptadas al ámbito de una empresa con un fuerte departamento de I+D.

11. ¿Qué técnicas de trabajo encuentra que pueden ser más eficaces, por parte del TS, en congruencia con esta nueva filosofía en la empresa?

R1 En estos momentos el trabajo en objetivos muy concretos y reforzando las líneas de asesoramiento.

R2 Con aportación de experiencia y práctica que conjuge de forma razonable los intereses de la empresa y de los trabajadores, para conseguir la integración en aquellos niveles donde se realizan análisis y se busca solución a los problemas.

Desarrollando técnicas de análisis y de investigación.

R3 (No contestan.)

12. En su opinión, el TS, concebido como agente integrador ¿produce una rentabilidad indirecta en su empresa?

R1 Sí. El TSE influye en la motivación del trabajador, y la motivación incrementa el rendimiento, reduce el absentismo, etc.

R2 La rentabilidad social es una rentabilidad directa. Indudablemente es rentable.

R3 Sí, pues favorece un clima laboral po-

sitivo, lo que repercute en la productividad.

13. ¿En qué puntos concretos cree que TS y Comité de Empresa deben trabajar conjuntamente?

R1 En la misma medida en que participa y colabora con la Dirección de la empresa.

R2 En la elaboración de informes, estudios de impacto y análisis del clima laboral y proponiendo y coordinando alternativas que puedan desarrollarse conjuntamente.

R3 (No contestan.)

14. ¿A qué cree puede deberse el que la implantación del TS sea menor en las empresas del sector privado que en las del sector público?

R1 En algunos casos a razones históricas.

En otras a que la empresa privada generalmente busca la rentabilidad económica directa, aunque en el momento en que existe un profesional contratado hay una implantación real y valoración constatada.

En el sector público, muchas veces se puede llegar a la contratación por imposiciones, imagen, etc.

R2 La inversión en personal es imprescindible para llegar a la cuenta de resultados, pero tal vez, la contratación por la empresa pública sea una forma de potenciar a determinados profesionales.

R3 (No contestan.)

CONCLUSION

En el medio laboral sigue viéndose al TSE como nexo comunicador entre trabajadores y empresa, pero no con funciones a la antigua usanza («parchear»), que tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores llaman peyorativamente paternalistas, sino con funciones integradoras y transformadoras, con el claro objetivo del Bienestar Ocupacional, y en línea con ello, se estima al TSE agente productor de rentabilidad social e incluso económica.

Se sigue requiriendo que el TS atienda las demandas de los trabajadores y se mencionan explícitamente aquellas que tienen que ver con las relaciones sociolaborales (intervención en inadaptaciones al trabajo,...) y paralelamente se habla de intervención en la transformación de las estructuras que debería ser más potenciada y lo dicen representantes de la Dirección de la empresa.

Se espera la asesoría técnica de estos profesionales, tanto desde la Dirección (**R1** a la pregunta **9** y **R1** a la **11**) como desde los representantes de los trabajadores (**R2** a la pregunta **8**) en temas que, en cierta medida, son nuevos: clima social, valoración de impactos, etc.

Por ambas partes también, se busca la integración del trabajador en la empresa (**R1** a la pregunta **7** y **R2** a la pregunta **11**), contemplándose al TS como técnico idóneo en estos temas.

Todas estas demandas configuran un nuevo TSE más amplio, más completo, no limitado a la función asistencial. El TSE llamado a participar en la política social de las empresas, se enfrenta con un nuevo reto que fundamentalmente le exigirá un esfuerzo en la línea de una preparación técnica más profunda, sin duda especializada, y esto es algo que no solamente han de plantearse los profesionales, sino también los responsables de la formación de futuros TSE.

CONVOCATORIAS

IV JORNADAS DE SERVICIOS SOCIALES EN EL MEDIO RURAL

**A celebrar los días 4, 5 y 6 de octubre.
En Santo Domingo de la Calzada. La Rioja**

El Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales va a celebrar en los días indicados las «IV Jornadas de los Servicios Sociales en el Medio Rural», dirigidas preferentemente a los profesionales del Trabajo Social en el medio rural, con el objetivo de profundizar tanto en la tipología de equipamientos de Servicios Sociales como en la metodología del Trabajo Social en este entorno.

Las Jornadas se realizarán durante dos días y medio debatiéndose las siguientes ponencias:

- «Centros de Servicios Sociales y Equipamientos Específicos en el Medio Rural»
- «Servicios de Alojamiento Alternativo en el Medio Rural»
- «Centros de Relación Convivencia e Inserción Social»

a las que se podrán presentar comunicaciones, siendo el 3 de septiembre la fecha límite de recepción en el Consejo General, C/ Campanas, 10 - 1 - 28013 Madrid.

Durante las tardes se desarrollará un total de 22 Talleres: *Generación de Empleo, Procedimiento Administrativo en la Administración Local, Recursos Sociales de la C.E.E., Ayuda a Domicilio, Dinámica de Grupos, Taller «Blanco»...*, con un número no superior a 30 personas por taller. Todo ello amenizado con diversas actividades lúdicas y culturales, en uno de los puntos de la larga ruta jacobea.

La inscripción se realizará mediante hoja de inscripción, anexa al Programa que será remitido a todos los colegios; así como Colegios Oficiales de Psicólogos y Sociólogos, Consejerías de Bienestar Social de las Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales y Concejalías de Servicios Sociales de los Ayuntamientos, siendo la cuota de matrícula de 12.000 ptas. para los profesionales colegiados y de 15.000 ptas. para los no colegiados.

INCAPACIDAD LABORAL

Flor Roquero García, Nieves Díaz Cerezo. AASS de El Fénix Mutuo.

EFFECTOS SOCIOECONOMICOS DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. RECOLOCACION COMO ALTERNATIVA A LA MARGINACION

1. EL TRABAJO SOCIAL ANTE LA INCAPACIDAD LABORAL

Una de las áreas de incidencia del Trabajo Social de Empresa, es la salud, y en ella destaca, por su importancia, la incapacidad sobrevenida al trabajador durante su vida laboral.

Desde su origen, la interrupción transitoria del estado de salud ocasiona siempre una situación traumática, no sólo en el aspecto físico, sino también psicológico y social.

Sucedirá con más motivo si la lesión tiene cierto nivel de gravedad y una previsión más o menos clara de dejar secuelas irrecuperables. Esta situación interfiere el equilibrio existente en toda persona respecto a la cobertura de sus necesidades, al interrumpir la vida laboral que es base del mantenimiento económico y proporciona al individuo el sentimiento de ser miembro de su grupo social.

La persona se encuentra así en un proceso, nuevo e inesperado en la mayoría de los casos, con un fuerte componente de incertidumbre acerca de su futuro y desconociendo los recursos propios y de su ámbito social que debe utilizar ante la nueva realidad.

Nuestra experiencia profesional desde una

Mutua de Accidentes de Trabajo, nos demuestra que la persona necesita información y orientación a lo largo de este proceso. Necesita que el trabajador social integre, a partir de sus características individuales, los distintos aspectos de su problemática, tanto desde el punto de vista médico y laboral, como de cobertura económica, y ante la presunción de incapacidad permanente, actúe en el campo de la Readaptación Laboral proponiendo alternativas viables.

La complejidad del proceso hace que sea útil contar con la colaboración de otros profesionales y como mejor recurso, un equipo multidisciplinar que reparta las competencias. En la práctica no siempre es así; son pocas las Mutuas de Accidentes que cuentan con este tipo de recursos. Por otro lado, si el origen de la incapacidad está en la enfermedad común, la desinformación es, en la mayoría de los casos, la tónica dominante.

Estas tareas en muchos casos son acometidas desde la propia empresa por los TSE si la incapacidad es derivada de enfermedad común y en colaboración con los profesionales de las entidades que cubren el riesgo de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, cuando la invalidez proviene de estas contingencias.

La intervención del TS en Readaptación Laboral, podría concretarse en:

- Estudio del caso, diagnóstico y elaboración de escala de prioridades para el tratamiento.
- Información específica sobre cobertura y prestaciones de la invalidez en la legislación vigente.
- Orientación global de problemáticas concurrentes.
- Elaboración del Plan Individual de Recuperación (art. 148, Texto Refundido de Ley General de Seguridad Social, 1974), con acciones formativas orientadas a la reinserción laboral.
- Gestiones de recolocación ante la empresa en que sucede la incapacidad, en puesto de trabajo adecuado.
- En caso de fallar esa posibilidad, motivación hacia otros ámbitos laborales, colaborando en la consecución de un empleo productivo.

2. DEFINICION Y COBERTURA LEGAL DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE

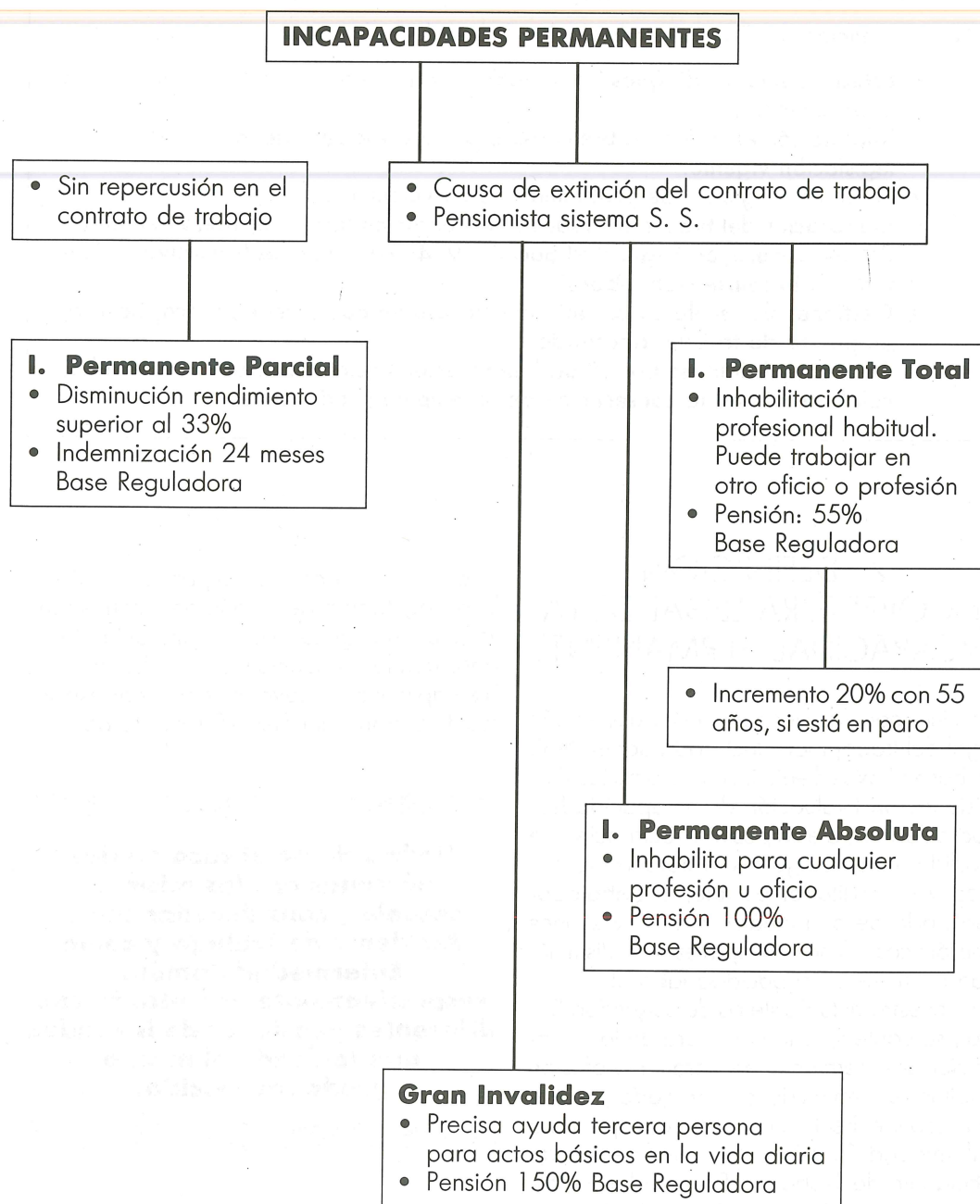
La incapacidad permanente es la situación legal del trabajador, declarada por el INSS en base al expediente instruido ante las Comisiones de Evaluación de Incapacidades. Podrá llegarse a esta posible declaración de invalidez cuando agotado el tratamiento médico y rehabilitador posible, el trabajador sea dado de alta médica con reducciones anatómicas o funciones graves, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

En nuestro actual sistema de Seguridad Social, se contempla la cobertura de las incapacidades permanentes para la profesión habitual sobrevenida al trabajador, distinguiendo si el hecho causante corresponde a Enfermedad Común o es consecuencia de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. Así podría darse el caso de dos personas con las mismas secuelas, consideradas como Accidente de Trabajo o como Enfermedad Común, respectivamente, con las mismas cuantías de cotización, y que resultarán con diferentes pensiones de invalidez aun teniendo el mismo grado reconocido, al con-

siderarse en el primer caso para una IPT una base reguladora de un año de salarios reales y en el segundo caso, componiendo su base con las cotizaciones de ocho años, si bien aplicando la revalorización correspondiente a partir del mes 25 (Ley 26/85).

Podría darse el caso de dos personas con las mismas secuelas, consideradas como Accidente de Trabajo y como Enfermedad Común, respectivamente, resultarán con diferentes pensiones de invalidez aun teniendo el mismo grado reconocido.

Prescindiendo de la causa, que determinará otras diferencias concretas en cada caso, la Ley General de Seguridad Social establece diferentes coberturas según el grado de incapacidad para la profesión habitual. He aquí el cuadro que nos ayudará a situar el tema:



Como puede verse en el esquema realizado, la IPT es la que cuenta con una cobertura más precaria ya que la persona pierde su puesto de trabajo y sus ingresos se ven reducidos al 55%. En la práctica se le permite

trabajar en otra profesión pero no se le da una adecuada formación profesional ni se le garantiza, en ningún caso, un puesto de trabajo.

3. LAS INCAPACIDADES PERMANENTES TOTALES: UN ESTUDIO CONCRETO

Con el objetivo de profundizar en el análisis global de los casos de incapacidad permanente total (I.P.T.), en el año 1984 procedimos a la recopilación de información acerca de todos los casos afectados por tal tipo de incapacidad en el período 1979-1983 en una Mutua de Accidentes de Trabajo.

La hipótesis que se pretendía contrastar era fruto del contacto, durante varios años, de las AASS de dicha Mutua con los casos de I.P.T., y se expresaba en los siguientes términos:

«Con la actual cobertura de las I.P.T. se genera un potencial de marginación social. En el caso de no conseguir trabajo, ante la escasez de recursos y prestaciones del I.P.T., la familia del afectado se convierte en una pieza clave para el futuro. Dependiendo del grado de resistencia (aceptación o rechazo) y de la solvencia familiar, el I.P.T. pasará a ser o no, un marginado social.»

Tras la recopilación de los 72 casos de I.P.T. en que fue posible completar datos de los 75 producidos en esos 5 años, se pasó un cuestionario en el que se habían recogido tanto las características generales del colectivo en estudio, como la información específica sobre el accidente, características laborales, situación económica del pensionista y situación laboral después de la incapacidad generada.

Realizado el análisis de los datos, **los resultados más significativos** fueron los siguientes:

- I. Mayoritariamente, en cuanto a **características generales de la población**, podría hablarse de la I.P.T. «típica» (en el sentido de características modales de cada variable) que se manifiestan en: hombres de edad madura, cualificados a nivel de oficiales de primera, con estudios primarios, ca-

sados y formando parte de las unidades familiares que abarcan entre 3 y 5 miembros.

Así por ejemplo, de los 20 casos de I.P.T. en la rama de la Construcción, el 20% son analfabetos y el 80% tienen estudios primarios, estando comprendido el 75% de ellos en el intervalo de edad 41-60 años. En un grupo de estas características, cabría suponer que inciden varios factores relacionados. Si bien la edad podría implicar experiencia adquirida en el puesto de trabajo, puede hacer, en su contra, que disminuya la atención del trabajador con un exceso de confianza en el conocimiento de las tareas que realiza o que dé una posible disminución de los reflejos o una mayor dificultad de adaptarse a los avances tecnológicos implantados (en su caso) en el puesto de trabajo.

Si bien la edad podría implicar experiencia adquirida en el puesto de trabajo, los niveles educativos más bajos están relacionados con tareas que implican menor cualificación y mayor riesgo.

En la misma línea, los niveles educativos más bajos, (el peso de los analfabetos, en la totalidad alcanza el 12%) están relacionados con tareas que implican menor cualificación y mayor riesgo. En concreto en la construcción como rama que cuenta con la mayor proporción de peonaje (un 22% de nuestro grupo de estudio pertenece a dicha rama) implica el mayor nivel de riesgo y la mayor dificultad para implantar medidas de seguridad.

- II. En relación al **accidente y su contexto** cabría decir que frente a un 80% producidos en el centro de trabajo, el 20% restante tienen su origen en accidente «in itinere» y de tráfico. Respecto a la frecuencia de los casos en relación a las partes del cuerpo afectadas, se sitúan de mayor a menor: miembros superiores (40% de los casos), inferiores, tronco y por último las secuelas procedentes de lesiones neurológicas y oftalmológicas.
- III. Atendiendo a las **características laborales**, destaca la presencia de I.P.T. en aquellas empresas que cuentan con menos de 50 trabajadores (47% de los casos) y pertenecen a las ramas de la Construcción (27%) y Metal (22%) fundamentalmente. Respecto a las categorías laborales, los accidentes causantes de I.P.T. se encuentran localizados principalmente en conductores y oficiales de primera (57%) y en mano de obra no cualificada (40%).
- IV. Y por último, en cuanto a la **situación económica** del afectado destaca ante todo que las cuantías de las pensiones percibidas no superan el salario mínimo interprofesional (35.000 ptas. año 1984) en el 58% de las I.P.T. analizadas. De hecho, el 40% recibía «hasta» 30.000 ptas.

I.P.T. que percibía el marido afectado era de 29.000 ptas. y que como hemos dicho eran cuatro el número de miembros más frecuente en la familia.

Los resultados comentados hasta el momento, aparecen como condicionantes que anuncian una degradación progresiva de la situación, conforme dichos elementos van acumulándose en los afectados: una mano de obra no cualificada, o de serlo, sólo en las categorías más bajas, un nivel de estudio centrado en los mínimos niveles, unas cargas familiares y una edad que actúa como rémora en un nuevo mercado laboral que, con el tiempo, devalúa aún más las «cualificaciones» obtenidas en el pasado. Además las disminuciones físicas sobrevenidas enriquecen la lista de problemas acumulados. Y para completar la situación, una pensión de I.P.T. que obliga no ya a salir al mercado de trabajo sino a ENCONTRAR un lugar en ese mundo cada vez más restringido y demandante de cualificación.

A partir de ese momento, resulta grave, dado los objetivos de la investigación, realizar un seguimiento concreto a cada uno de los I.P.T. con el objeto de reflejar su situación con respecto al «lugar buscado» en el mercado laboral.

V. SITUACION LABORAL DESPUES DE LA INCAPACIDAD

Las cuantías de las pensiones percibidas no superan el salario mínimo interprofesional.

- | | |
|--------------------------------------|-----|
| 1. Recolocados en la misma empresa | 30% |
| 2. No obtuvieron ningún trabajo..... | 56% |
| 3. Consiguieron otro trabajo..... | 14% |

A lo largo del estudio se comprueba que tras producirse la I.P.T., la esposa empieza a trabajar por primera vez fuera del hogar en un 17% de los casos, dado que la media de pensión de

En el grupo de los **recolocados en la misma empresa**, se da una frecuencia máxima de edad entre 31 y 50 años. Como mínimo, todos poseen estudios primarios. En cuanto a ramas de producción, la mayoría son del Metal (37% de la I.P.T. originadas

en esa rama) y Bebidas y Alimentación (54% de las causadas en su ámbito); entre ambas se han recolocado el 54% de la totalidad de I.P.T. estudiadas. Destaca una mayoría de trabajadores cualificados, con contratos fijos en el 9% de los casos y una antigüedad de más de 5 años en el puesto de trabajo. Las secuelas en casi el 60% de los casos eran de miembros superiores y la media de pensión percibida era de 42.200,00 ptas.

Respecto a los que **no obtuvieron ningún trabajo**, encontramos que el 45% tenía más de 50 años. Eran analfabetos un 22% de los casos. La frecuencia máxima de no recolocados aparece en Construcción y Metal con el 32% del total de los casos del estudio. El 68% eran «no cualificados»; de hecho en esta categoría de los que no recolocó su empresa anterior, sólo uno consiguió trabajo. Aquí las secuelas más frecuentes se

dan en miembros inferiores (37%) y la cuantía media de la pensión era de 32.700 ptas. En el 15% de los casos, suponía la totalidad de los ingresos familiares; en el 85% restante, se hizo necesaria la aportación económica de otros miembros de la familia.

Aunque en su día no se analizaron las características de los casos que **obtuvieron otro trabajo**, hemos creído interesante sacarlos ahora de la matriz de datos. Hemos encontrado como más significativo, que tenían una edad entre 21 y 40 años el 70% de los casos. Poseían estudios primarios el 80% y estudios de grado medio el 20% restante. La categoría laboral era un 90% mano de obra cualificada. De ellos, el 60% eran fijos al suceder el accidente. De la totalidad del grupo, el 80% consiguió trabajo en otra empresa y el 20% pasó a trabajar como autónomo.



CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

A lo largo del estudio hemos ido viendo que se crea una situación diferente para la persona afecta de I.P.T. dependiendo de que realice o no actividad laboral. Vamos a ceñirnos en este último apartado únicamente a ese 56% de las I.P.T. que no consiguieron un puesto en el mercado libre de trabajo y que, por lo tanto, viven, o mejor sobreviven de la pensión. En relación a este grupo, encontramos como más significativas las siguientes conclusiones:

1. La actual cobertura económica de la I.P.T. deja a la persona afecta en una situación de insolvencia al reducir sus ingresos económicos al 55% de un salario que por las características que hemos visto a lo largo del estudio, no puede ser muy elevado.

Se crea una situación diferente para la persona afecta de I.P.T. dependiendo de que realice o no actividad laboral.

2. En la mayoría de casos se dan una serie de condicionantes que van a cerrar el círculo de su potencial marginación: disminución de sus posibilidades físicas, mínimo nivel de estudios o carencia de ellos, mínima cualificación profesional, mínima pensión determinada por mínimo salario anterior, elevada edad..., en definitiva, su propia pobreza de recursos hace casi imposible que consiga otro empleo en el mercado libre de trabajo, máxime teniendo en cuenta el nivel de paro existente en el país.
3. Su limitación para acceder a un empleo competitivo en profesión distinta, le deja en situación de dependencia. Ante

la escasa cobertura social de su situación, sin perspectivas educativas, profesionales, de consumo y no digamos de realización personal, el I.P.T. pasa a depender de su familia al ser la única instancia social que finalmente le acoge.

El I.P.T. pasa a depender de su familia al ser la única instancia social que finalmente le acoge.

4. La I.P.T. afecta además al rol que el incapacitado tiene en la familia pasando de ser la principal fuente de ingresos a ocupar un lugar secundario, necesitando del aporte económico de otros miembros para el mantenimiento familiar. Se crea así un equilibrio inestable a nivel económico que se romperá cuando los hijos se independicen.
5. En la actual situación, creemos haber demostrado que, dependiendo del grado de aceptación de la familia y de su solvencia económica, el I.P.T. que no consigue un puesto de trabajo tiene muchas posibilidades de llegar a ser un marginado social.

4. ANALISIS DEL CONTEXTO. PERSPECTIVAS ANTE LA RECOLOCACION

Partiendo de la base de que cualquier hecho social se da en un contexto que lo determina, queremos destacar los aspectos más significativos sin ánimo de ser exhaustivos.

Elementos que intervienen

4.1. Política empresarial

Ante una resolución de I.P.T., caben distintas actuaciones por parte de la empresa. Su enfoque normalmente será un reflejo más de su política global aunque muchas veces no esté explicitado. Nuestra experiencia nos permite sugerir la siguiente tipología que no pretende ser la única posible:

- **PATERNALISTA.** Más frecuente entre el sector público, este tipo de empresas en ocasiones ni siquiera procede a animar el proceso de calificación de invalidez (sobre todo si la causa es una enfermedad común) y sencillamente asume al trabajador con sus limitaciones y «la colaboración de todos». Unicamente se tramitan aquellos casos que con toda seguridad serán calificados de Incapacidad Permanente Absoluta, al contar con una buena cobertura.

Ante una resolución de I.P.T., caben distintas actuaciones por parte de la empresa. Su enfoque normalmente será un reflejo más de su política global.

- **DE ESTRUCTURA APLICACION DE LA LEY.** Se da con más frecuencia en la empresa privada. La calificación de I.P.T. supone automáticamente la rescisión del contrato sin mayores compromisos.

- **SISTEMAS MIXTOS.** Determinados en la mayoría de los casos por convenios o pactos con las fuerzas sociales. En estos casos, la empresa actuará según los compromisos adquiridos, procediendo a la recolocación en otro puesto de trabajo donde el I.P.T. sea útil o abonando las cantidades previamente pactadas antes de liquidar su relación labo-

ral. También hay convenios donde se establece que es el trabajador quien elige si se reincorpora en otro puesto a la empresa o si causa baja con indemnización.

- **DE APROVECHAMIENTO MAXIMO DE LAS POSIBILIDADES LEGALES.** Finalmente hay empresas que rescinden el contrato ante la declaración de I.P.T. para, transcurrido el plazo prudencial de más o menos 6 meses, volver a contratar al trabajador si ha conseguido en el INSERSO la calificación de minusválido. Un contrato acogido a medidas de fomento de empleo, permitirá a la empresa percibir una subvención de 500.000 ptas. y tener una bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social del 70% si el empleado es menor de 45 años o del 90% si es mayor de esa edad.

Los expertos opinarán sobre su legalidad. Mientras tanto, hay quien piensa que podría hablarse en este caso de «picaresca empresarial».

4.2. Política estatal. Organismos que intervienen

DECLARACION DE INVALIDEZ

4.2.1. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Como hemos visto el INSS decide el grado de incapacidad, reconoce la cuantía de la prestación económica y declara al I.P.T. pensionista del sistema. No tiene cometidos respecto a la recolocación.

PRESTACIONES RECUPERADORAS. FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL

4.2.2. Instituto Nacional de Servicios Sociales

La persona afecta de I.P.T. puede recurrir al INSERSO como Entidad Gestora de la Seguridad Social a quien compete la gestión de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

En sus Centros Base se realiza con baremo propio, el diagnóstico, valoración y calificación de minusválido (deficiencia en un grado no inferior al 33 por 100). También, se lleva a cabo la elaboración de Programas Individuales de Recuperación contemplados en el Art. 148 de la L.G.S.S.

Entre las actividades de los Equipos de Valoración y Orientación de los Centros Base, hemos seleccionado las que más pueden relacionarse con nuestro objeto de estudio, y que no siempre son suficientemente conocidas.

- «Reconocimiento como minusválido de los trabajadores declarados incapacitados para el trabajo.»
- Valoración interdisciplinaria en los supuestos de declaración de incapacidad, para determinar la procedencia o no de recuperación y participación en las Comisiones de Evaluación de Incapacidades. Son beneficiarios aquellas personas afectadas por propuesta de declaración de incapacidad del sistema de la Seguridad Social.
- Valoración LABORAL de personas MINUSVALIDAS a efectos de demanda de empleo:
 - Informes para el disfrute de las medidas de fomento de empleo.
 - Análisis de puestos de trabajo objeto de reserva para personas minusválidas.
 - Orientación profesional.
 - Selección, información y colaboración con el INEM en materia de formación profesional ocupacional dirigida a aquellas personas que deseen acogerse a las plazas reservadas para personas minusválidas. (1)

Parte de estas funciones son asumidas por las Mutuas Patronales, empresas y otras entidades, inscritas como tales en el Registro de Entidades Colaboradoras de la Gestión de la Seguridad Social. Podemos citar la elaboración del Plan Individual de Recuperación, su realización con el acuerdo del afectado

y cuantas acciones recuperadoras se orienten a la reinserción laboral.

Queremos destacar la condición indispensable de la calificación de MINUSVALIDO para acceder a las ayudas previstas para este colectivo.

No es suficiente con la declaración por parte del INSS de I.P.T. «para su profesión habitual». Dicha minusvalía tiene que ser obtenida según los criterios del INSERSO.

4.2.3. Integración laboral.

Contratos para minusválidos

INSITUTO NACIONAL DE EMPLEO

- **«Contratos acogidos a medidas de fomento de empleo»:** trabajadores con declaración de minusvalía, inscritos en la Oficina de Empleo. Deben ser de duración indefinida y jornada completa.

Este tipo de contratación se incentiva en mayor grado por la disminución funcional del trabajador:

- Subvención de 500.000 ptas. por cada contrato celebrado.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la S. S., incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante TODA LA DURACION DEL CONTRATO en un 70 ó 90 por 100 según el trabajador contratado.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, hasta 150.000 ptas.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.

- **«Empleo selectivo».** Regulan las condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores minusválidos, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

El Real Decreto 1451/83 que regula este tipo de contratos recoge los requisitos que deberán cumplirse dependiendo de que el trabajador haya sido declarado en situación de incapacidad permanente parcial, total o absoluta, teniendo en cuenta su capacidad laboral después de las prestaciones de recuperación. Hay aspectos que pueden resultar contradictorios en principio con otras normas legales, pero lo que nos interesa resaltar aquí es que esas readmisiones darán derecho únicamente a:

- Reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social, correspondiente a las contingencias comunes durante un período de DOS AÑOS.

El estudio de 1984 dejaba constancia de que las mayores posibilidades de integración de los I.P.T. se daban en su propia empresa vía recolocación. Después del Real Decreto 1451/83, es posible que las cosas hayan cambiado.

A la vista de estas posibilidades de contratación y siendo la I.P.T., como ya se dijo, causa de extinción del contrato de trabajo, no parece que esta política discriminatoria respecto a los estímulos a las empresas fomenta la recolocación.

El estudio de 1984 dejaba constancia de que las mayores posibilidades de integración de los I.P.T. se daban en su propia empresa vía recolocación. Después del Real Decreto 1451/83, es posible que las cosas hayan cambiado.

5. POSIBLES ALTERNATIVAS

El aumento del número de accidentes en los últimos años, ha llevado aparejado un incremento de la gravedad, que a su vez ha determinado un mayor número de incapacidades permanentes en sus distintos grados. El coste social y económico es elevado en todos los niveles:

- En la microeconomía familiar, como hemos visto, desciende la cuantía de los ingresos y aumentan las posibilidades de inadaptación de los individuos.
- En la macroeconomía incide, no sólo en la infraestructura sanitaria (urgencias colapsadas, mayor necesidad de camas hospitalarias, prestaciones médicas y farmacológicas, sino también en el aumento de las prestaciones económicas de incapacidad laboral transitoria, pensiones y sobre todo un número cada vez mayor de población discapacitada.

Ante esta situación es preciso:

- Fomentar la aplicación de MEDIDAS PREVENTIVAS que actúen en las causas: disminución de los accidentes, potenciando las actuaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, desarrollando medidas concretas de coordinación con la Inspección de Trabajo, que redundarán en un cumplimiento real por parte de empresarios y trabajadores de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene.
- Profundizar y extender el tema de la Readaptación Laboral dotándolo de una legislación más detallada y operativa para que pase al desarrollo efectivo de la labor potencial de las instancias implicadas: INSERSO, Mutuas Patronales y empresas.
- Medidas de control y vigilancia del cumplimiento por parte de las empresas de más de 50 trabajadores fijos, de la obligación de contratar al menos al 2% de trabajadores minusválidos (Art. XI del Decreto 2531 de 22-8-70). Proponemos

además que se elimine de la ley la palabra «FIJOS» dada la presente situación de precariedad en la contratación.

- Aplicar a las empresas que recolocan en un nuevo puesto de trabajo al miembro de su plantilla incapacitado, las mismas bonificaciones que contempla la ley para la empresa distinta que lo contratara procedente del INEM.
- Finalmente podría estimularse la contratación a tiempo parcial de las personas afectas de I.P.T., aplicando bonificaciones proporcionales. Este sistema podría ser bien acogido al tener distintas ventajas para las partes.

Esperamos que todo lo expuesto sirva al menos para que tomemos conciencia de que estamos ante un problema social que requiere análisis más extenso y estudios más profundos de alternativa a nivel estatal que solucionen la situación en que se encuentran estas personas afectadas de I.P.T., tomando medidas concretas a nivel legal, laboral y de conjunto de la sociedad.

Consideramos necesario y urgente una reforma de la legislación actual que evite este tipo de marginación.

1. Garantizando un puesto de trabajo a todas las I.P.T.
2. Facilitando una adecuada formación profesional orientada directamente al nuevo puesto de trabajo.
3. Potenciando y desarrollando los servicios sociales para que respondan a las necesidades de readaptación y reconversión profesional de los incapacitados.
4. Garantizando en los casos de I.P.T. una pensión del 100% cuando por razones de edad o imposibilidad de reincorporación laboral, el afectado se quede al margen de la vida productiva.

NOTAS

1. *Guía Laboral 1988*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pág. 214.

COLECCION TRABAJO SOCIAL

Serie Libros

1. Introducción al Bienestar Social. 745 pesetas.
2. Política social y crisis económica. 745 pesetas.
3. Los Servicios Sociales en una perspectiva internacional. 1.500 pesetas.
4. Los Servicios Sociales I. 1.975 pesetas.
5. Los Servicios Sociales II. 1.250 pesetas.

Serie Documentos

1. Dos documentos básicos en Trabajo Social. 320 pesetas.
2. Primeras Jornadas Europeas en Servicios Sociales. 320 pesetas.
3. Seminario de historia de la acción social. 975 pesetas.
4. Un modelo de ficha social. 745 pesetas.
5. Jornadas Internacionales de ayuda a domicilio. 500 pesetas.
6. Los Servicios Sociales comunitarios. 450 pesetas.
7. La Acción Social en el área rural. 600 pesetas.
8. Encuentro sobre Servicios Sociales Comunitarios. 850 pesetas.
9. Seguimiento de la gestión de los S.S. Comunitarios. 850 pesetas.

Serie Papeles para el Trabajo Social

Los medios de comunicación en el Medio Rural. 350 pesetas.

Expresión oral para profesionales del Medio Rural. 350 pesetas.

Técnicas básicas de Planificación y Programación. 350 pesetas.

La Movilización de los Factores Culturales y el Desarrollo de las áreas rurales. 350 pesetas.

Los Servicios Sociales Comunitarios como alternativa de generación de empleo. 350 pesetas.

La informática como instrumento para el Trabajo Social. 350 pesetas.

El Proceso de Evaluación en las Estructuras Básicas de Servicios Sociales. 350 pesetas.

Estructura y procedimiento administrativo en la Administración local. 350 pesetas.

La Dinámica de Grupos en el Ambito Rural. 350 pesetas.

Las escenas temidas del Trabajador Social. 350 pesetas.

Cuadernos de Trabajo. 350 pesetas.

Colección completa. 3.500 pesetas.

Serie Cuadernos

1. Relación entre Servicios Sociales y Sanitarios. 450 pesetas.

2. La Formación en Gerencia de Servicios Sociales. 650 pesetas.

Serie Textos Universitarios

1. Los Centros de Servicios Sociales. Conceptualización y desarrollo operativo. 1.900 pesetas.

**DE VENTA EN LIBRERIAS O
DIRECTAMENTE EN EL
CONSEJO GENERAL**

C/ Campomanes, 10, 1.º
28013 Madrid
Tel. (91) 541 57 76

JUBILACION

Por Rosa M.^a Sánchez del Alamo, *trabajador social*. M.^a Rosa Fernández Peña, *trabajador social* y M.^a Fe Vázquez Souto, *psicólogo industrial*. Iberia.

TRABAJO SOCIAL Y PLANES DE JUBILACION DE EMPRESA

Se va a exponer en este trabajo la participación de los TS dentro de la política de jubilación establecida por la empresa, consecuencia lógica de su anterior intervención profesional y, también, su cristalización en la actualidad.

Desde el año 1977 Iberia tiene pactado en su Convenio Colectivo, un Acuerdo de Jubilación Anticipada con carácter voluntario que garantiza a todo trabajador, que cumpla determinadas normas y se acoja al Acuerdo, un porcentaje sobre su salario real bruto. Según el Acuerdo, el trabajador jubilado recibe un complemento que es la diferencia entre la pensión de la Seguridad Social y el porcentaje asegurado.

Esta complejidad normativa y la conveniencia de que el trabajador la conociera en profundidad para acceder a ella con unos niveles de seguridad suficientes, ha llevado a la Dirección de Personal de la empresa a tener una especial atención sobre los temas de jubilación, si bien podríamos diferenciar dos períodos bien delimitados que después desarrollaremos:

- a) Un primer período de acciones individuales con los trabajadores (anterior a 1981).
- b) Un segundo período de acciones grupales o colectivas elaboradas como programas de preparación a la jubilación.

A lo largo de todo este tiempo y en su proceso de evolución, la empresa siempre ha contado con el equipo de trabajadores sociales (TS en adelante), expertos en Seguridad Social y en Relaciones Humanas, que han prestado especial atención a los colectivos de edades próximas a la jubilación.

Expondremos nuestra actuación, como TS dentro de cada uno de los dos períodos antes reseñados.

Las características más notables del **período anterior al año 1981** son:

- Se atiende al colectivo jubilable a demanda de éste. Es decir, cuando el trabajador contempla la posibilidad de causar baja, solicita del TS toda la información, cálculos y tratamiento individualizado necesario.
- No se incide en acciones previas a la jubilación de forma colectiva con el personal activo.
- Se va creando poco a poco un clima de atención, cuidado y respeto para el trabajador en el momento de abandonar la empresa.
- Se comienza a trabajar con grupos en edad de jubilación para transmitir información y a la vez, recoger el *feedback* de la misma, siempre en el ámbito de la empresa.

Los resultados de este período podrían resumirse en:

- Los futuros pensionistas saben que los TS son el cauce del que disponen dentro de la empresa para obtener información veraz y respaldada, eliminando con ello la inseguridad que puede suponerles la nueva etapa de su vida.
- Se tiene conciencia de una actuación individualizada.
- Se obtiene y organiza la información sobre recursos específicos en este área.

Los futuros pensionistas saben que los TS son el cauce del que disponen dentro de la empresa para obtener información veraz y respaldada.

DESDE EL AÑO 1982 HASTA LA ACTUALIDAD

Con la experiencia anterior y unos niveles de sensibilización social hacia los temas de

jubilación, se comienza a delimitar por parte de la Administración la necesidad de fomentar actividades de preparación, abarcando factores no sólo económicos y jurídicos, sino también físicos, psicológicos, culturales, etc. abordados de una forma interdisciplinar.

En octubre de 1982, el equipo de TS de la empresa realiza el Primer Curso de Preparación a la Jubilación dirigido a técnicos de empresa. Este curso lo patrocina el Ministerio de Trabajo a través del INSERSO y su principal objetivo es conseguir una mayor sensibilización de la empresa ofreciéndoles programas concretos.

En abril de 1984 el Colectivo de Trabajadores Sociales de Empresa de Madrid consigue que el INSERSO diseñe, por primera vez y como experiencia piloto, la I Jornada de Preparación a la Jubilación para los propios trabajadores. El grupo participante pertenece a diferentes empresas representadas en el Colectivo y son acompañados por sus respectivos TS.

Los objetivos de esta I Jornada son: información y reflexión sobre la jubilación y sus efectos inmediatos, desde diversos puntos de vista (físico, psicológico, socio-familiar y jurídico-económico).

Los resultados fueron muy positivos y por ello se organizó en mayo del mismo año la II Jornada, con un programa similar pero añadiendo la asistencia del cónyuge del trabajador.

Trabajadores de la empresa participaron en estas experiencias con autorización de la Dirección del Personal a requerimiento de los TS. Al finalizar las Jornadas se presentaron a la Dirección informes con las conclusiones del INSERSO, de los propios trabajadores y del Departamento de Trabajo Social.

Cuando en enero de 1985 Iberia hubo de afrontar un Plan de Jubilación con amortización de vacantes, contó desde el primer momento con el equipo de TS, encargándoles la transmisión de toda la información a los trabajadores. Para ello se organizaron sesiones informativas por grupos en los centros de trabajo.

LEY PROCEDIMIENTO

Por Elvira Cortajarena y Pedro Compte.

ENTREVISTA A D. JUAN ANTONIO LINARES. VOCAL DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. PONENTE DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL.

El pasado 2 de mayo apareció publicada en el B.O.E. la nueva Ley de Procedimiento Laboral. Por su interés para los trabajadores sociales de empresa, don Juan Antonio Linares, miembro del equipo que elaboró la misma, vocal del Consejo General del Poder Judicial y magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ha sido entrevistado por nuestra Revista.



Desde la perspectiva de la acción social en la empresa, ¿cuáles son para usted las principales aportaciones de la Ley?

En primer lugar habría que destacar que la nueva Ley de Procedimiento Laboral potencia la sindicación de modo indirecto a través de diversos mecanismos: así los sindicatos podrán presentar demandas individuales en nombre de sus afiliados, sin que estos últimos tengan que firmarla directamente; esto se ha hecho así para proteger a los trabajadores que tienen situaciones más precarias, como contratación temporal, y que temen a la hora de defender sus derechos. Por otra parte se da una protección especial al trabajador afiliado a un sindicato, teniendo que efectuarse una comunicación al de-

Se da una protección especial al trabajador afiliado a un sindicato, teniendo que efectuarse una comunicación al delegado sindical en caso de despido.

legado sindical en caso de despido de estos trabajadores por parte del empresario.

Otra novedad es la desaparición del despido radicalmente nulo existente en la legislación anterior, ya que todo despido nulo se convierte en radical, de tal modo que, en adelante, en todos los despidos en los que se haya decidido su nulidad, no podrá sustituirse la readmisión por una indemnización económica sino que es obligatoria la incorporación del trabajador. Asimismo, la Ley regula el proceso de libertad sindical, dándole un cauce dentro del proceso laboral, para defensa de todos los derechos fundamentales.

¿Cuál ha sido el origen de esta nueva Ley de Procedimiento Laboral?

La necesidad de renovación viene dada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en

otras normas legales. No obstante, su arranque directo se encuentra en la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985, en la cual se estableció la modificación de la Ley de Procedimiento Laboral. La disolución del Parlamento en 1986 paralizó este proceso, que finalmente se ha completado con la Ley de Bases en 1989 y la aparición del Texto Articulado en 1990.

¿Establece la Ley alguna disposición para la intervención de los profesionales y los servicios sociales como tales?

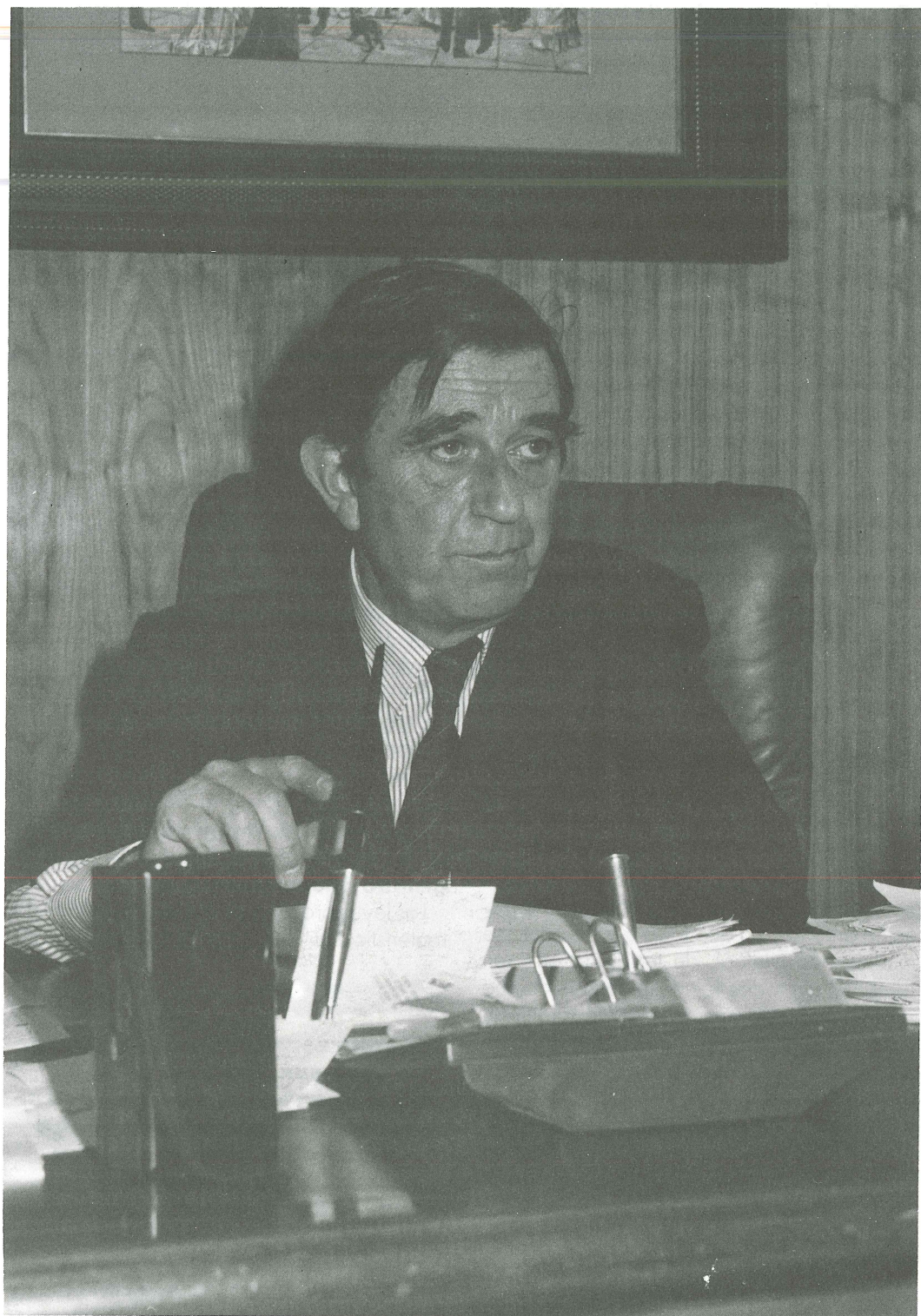
Quizás el principal mecanismo en este sentido sea el de la prueba pericial: el juez puede acudir a expertos en cuestiones laborales; aunque no se especifica quiénes son estos expertos, entre ellos no cabe duda de que según las cuestiones que se aborden estarán los profesionales de la intervención social. Por ejemplo en procedimientos de discriminación por razones de sexo será necesario el informe del instituto o los servicios correspondientes; además en casos de discriminación por razones de edad, sexo u otros condicionamientos se produce lo que se denomina una inversión de la carga de la prueba: el empresario tiene que probar que sus acciones no son discriminatorias sino que están motivadas por una finalidad razonable para la marcha de la empresa.

¿El proceso de integración en Europa influirá en el procedimiento laboral legislado ahora en España?

Las leyes procesales tienen actualmente características diferentes en cada país y no creo

El empresario tiene que probar que sus acciones no son discriminatorias sino que están motivadas por una finalidad razonable para la marcha de la empresa

que se dé una modificación a corto plazo. En relación a Europa yo diría que tenemos



una muy buena legislación procesal, con una jurisdicción laboral especializada que no existe en otros países, en los cuales son jueces civiles no especializados los que entienden en éstos. Por contra carecemos de medios extrajudiciales para la solución de los conflictos laborales, que en la Comunidad Europea están más desarrollados. La nueva Ley prevé la posibilidad de establecer órganos paritarios en los convenios que sustituyan al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conci-

Asimismo, también aumenta el número de Juzgados de lo Social (antiguas Magistraturas de Trabajo) y se refuerza la plantilla de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo. Al final de este proceso, que finaliza en 1992, el número de jueces laborales habrá aumentado en un 60 por 100.

Usted dictó las primeras sentencias de la denominada «Amnistía Laboral», por la cual se reintegraron a sus trabajos o se indemnizaron a personas laboralmente represaliadas tras la Guerra Civil. En perspectiva, ¿cuál es la valoración que usted hace de estas sentencias como precedente?

La publicación de la Ley de Amnistía provocó una gran conmoción en el mundo empresarial pues suponía reconocer públicamente que los despidos producidos por motivos políticos y sindicales, (especialmente las huelgas de los años setenta), eran injustos y que los empresarios se habían aprovechado de esta legislación contraria a los principios democráticos que luego reconoció la Constitución. El que se aplicara la Ley de Amnistía era visto en muchos sectores como una actitud política de izquierda del juez.

Por otra parte, los sectores progresistas estaban alarmados por sentencias anteriores que denegaron la amnistía laboral y creo que mi primera sentencia contribuyó a calmar aquella inquietud y a que se confiara en la aplicación de los principios constitucionales. Más adelante se disiparon los problemas y se aplicó la Ley con normalidad.

En relación a Europa yo diría que tenemos una muy buena legislación procesal, con una jurisdicción laboral especializada que no existe en otros países.

liación; no obstante será precisa una legislación de apoyo a esta posibilidad para que la misma se desarrolle.

¿El desarrollo de la Ley de Demarcación y Planta Judicial va a afectar a este ámbito del proceso laboral?

Fundamentalmente supone un aumento de medios y un cambio en la organización de la Justicia: se sustituye el Tribunal Central de Trabajo, que contaba con 35 magistrados, por los aproximadamente 100 magistrados especializados en los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.

ACCIDENTES

Por M.^a Santos Villar Castro y M.^a Dolores Banet Risco. *Trabajadoras sociales de Telefónica.*

INCIDENCIA DE ASPECTOS SOCIO-FAMILIARES EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

I. INTRODUCCION

El Servicio de Asistencia Social de Zaragoza, se encuentra integrado dentro del Servicio Médico de Empresa, formando parte del **«Equipo Interdisciplinar»** y, por consiguiente, participando con su cometido en todo lo que se considera **«Salud Laboral»**. Un tema encuadrado dentro de ella son los **«Accidentes de Trabajo»**.

Remitiéndonos al Convenio Colectivo para 1987-1988, y que se mantiene en el actual, en la Cláusula 8.^a y referente a Salud Laboral, dice lo siguiente: «Será **objetivo máximo**, tanto para la Dirección de la empresa como para la representación de los trabajadores, lograr la conservación de la salud y la **prevención de los accidentes laborales**, a través del desarrollo de una **gestión integral** de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al **trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud**, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgo.

»Así mismo, será **prioritario promover e intensificar acciones formativas e in-**

formativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actividades favorables a la **evitación de accidentes de trabajo** y enfermedades profesionales...»

Visto esto, queda claro que el trabajador social también debe intervenir en el estudio de los accidentes de trabajo, como profesional de la «Salud», en la parte que le corresponde.

El trabajador social también debe intervenir en el estudio de los accidentes de trabajo, como profesional de la «Salud».

Concepto

Según la Instrucción de R. L. 2/85, revisada en marzo de 1988, «se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el empleado sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta de la compañía.

»Igualmente tendrán la consideración de

accidentes de trabajo, los supuestos especiales que a este efecto recoge el artículo 84 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social y las disposiciones complementarias y concordantes.»

trínsecas y extrínsecas que producen los accidentes de trabajo.

- Estudio de Departamentos y Grupos Laborales con mayor índice de accidentabilidad laboral.
- Prevención de accidentes.

II. TEMPORALIZACION

Hasta 1989 los TS habían colaborado en casos esporádicos, derivados de la accidentabilidad laboral, es decir, en aquellos que claramente se observaba un desajuste socio-familiar.

A partir de febrero de 1989, se acordó que durante un año se analizaran por Asistencia Social todos los casos derivados de accidentes de trabajo, con o sin baja, y con ello poder evaluar la relación o no de causas socio-familiares y accidentes, así como adoptar criterios a seguir durante 1990.

Además de esto, ya en mayo, se vio la posibilidad de realizar un estudio comparativo entre accidentes de trabajo y clima social, aplicando para ello, en cada caso, la Escala de FES-WES de Clima Social. Esta Escala evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo. Está formada por 10 subescalas que evalúan tres dimensiones fundamentales:

- Relaciones.
- Autorrealización.
- Estabilidad/Cambio.

La hipótesis de trabajo de la que partimos era observar si resulta significativa la incidencia del clima social en el trabajo, con la aparición del accidente laboral, y en qué tipo de accidente, (con baja, sin baja...), durante 12 meses de observación y registro, finalizando en junio de 1990.

III. OBJETIVOS

1. Del Equipo Interdisciplinar del Servicio Médico

- Detectar y actuar sobre las causas in-

2. Del Servicio de Asistencia Social

- Detectar y analizar las posibles causas sociofamiliares que inciden en la accidentabilidad de cada caso y, posibilitar el reajuste de las mismas.
- Colaboración con el Equipo Interdisciplinar.
- Evaluación anual.

IV. METODOLOGIA SEGUIDA

1. Estudio de Reglamentaciones Oficiales y de Telefónica sobre accidentes de trabajo.
2. Estudio y análisis de investigaciones referidas al tema que nos ocupa.
3. Confección de una ficha social para recoger los datos que interesan para el análisis de cada caso, (*anexo 1*).
4. Reuniones mensuales del Equipo Interdisciplinar.
5. Seguimiento de los casos en que se interviene, abriendo expediente si procede.
6. Evaluación.

Técnicas e instrumentos utilizados

- Observación.
- Análisis de situaciones.
- Entrevistas.
- Asesoramiento y apoyo.
- Orientación y derivación si procede, a otros servicios.
- Contacto con especialistas.
- Ficha Social.

Organización y funcionamiento

El Equipo Interdisciplinar está formado por los siguientes miembros:

- Coordinador: un médico de empresa.
- Asesoramiento médico: tres médicos de empresa.
- Asesoramiento en Seguridad e Higiene: dos técnicos S. H.
- Asesoramiento socio-familiar: dos trabajadores sociales.

Cada profesional actúa en su campo de intervención, realizando los informes correspondientes y que se comentan en la reunión mensual.

Además de ello, el médico coordinador lleva a cabo un programa informático que se basa en un resumen de todos los informes, (médicos, de A. T. S., de T. S. H., y de los TS, *(anexo 2)*), para en su día, realizar un estudio completo de accidentes de trabajo ocu-

rridos en Zaragoza durante un período de tiempo determinado.

V. ACCIONES REALIZADAS

- Análisis socio-familiar de todos los accidentes ocurridos en 1989, con o sin baja; (ficha social).
- Orientación y seguimiento de los casos que procedan, (se abre expediente).
- Valoración de la incidencia de aspectos socio-familiares en los accidentes de trabajo, durante 1989.
- Cuestionario FES-WES a todos los accidentados, a partir de mayo de 1989.
- Colaboración con el coordinador médico en el estudio que está llevando a cabo.



El Servicio de Asistencia Social ha analizado 26 casos durante 1989, que se distribuyen de la siguiente forma:

Accidentes de trabajo	1989	Totales
Estudio y ficha social	21	21
Estudio, ficha social y apertura de expediente	5	5
TOTALES	26	26

De los cinco expedientes abiertos, dos de ellos corresponden a un accidente «in itinere», donde Asistencia Social intervino para estudiar la situación socio-familiar y económica.

En los otros tres observó dependencia alcohólica. El equipo decidió enviarles al especialista concertado para que les realizara la valoración correspondiente y prescribiera el tratamiento oportuno.

Tanto en unos como en otros, Asistencia Social contactó con los familiares para conocer la situación real.

Los aspectos sociales observados y relacionados con los accidentes con o sin baja, se distribuyen así:

Accidentes de trabajo 1989	Insatisfacción Laboral	Alcohol	Desajustes Socio-familiares	Sin problemas Socio-laborales	Totales
Con baja	5	1	1	5	12
Sin baja	3	2	1	8	14
TOTALES	8	3	2	13	26

Como puede observarse en 13 casos de los analizados se observa cierta problemática socio-familiar y laboral y, en los otros 13 no se observa ningún desajuste.

IV. EVALUACION

1. Respecto a la intervención del TS

Globalmente se observa que el Servicio de Asistencia Social debe participar en el análisis de los accidentes de trabajo, debido a que en la mitad de los casos estudiados se observan desajustes socio-familiares y laborales.

El informe social, si bien no está reglamentado, se realiza como complemento a los otros informes del médico, A. T. S. y T. S. e H.

El hecho de la «no reglamentación de nuestro trabajo» hace que en alguna ocasión sea difícil el poder llevarlo a cabo.

Sin embargo, en lo referente a los casos de accidentes con consecuencias para el trabajador, la actuación del TS se recibe mejor por el afectado,

En lo referente a los casos de accidentes con consecuencias para el trabajador, la actuación del TS se recibe mejor por el afectado.

2. Referente a los objetivos

Estos se han cumplido ya que durante un año el Servicio de Asistencia Social ha estu-

diado todos los casos derivados de accidente laboral con o sin baja.

Referente a la colaboración con el Equipo Interdisciplinar, ha sido la adecuada con respecto a los TS, encontrándonos en algún caso con el problema de la no reglamentación de nuestro trabajo.

3. Metodología seguida

El estudio y análisis de investigaciones sobre el tema se realiza constantemente.

La ficha social una vez utilizada en los primeros casos, se modificó y adaptó a lo que realmente se pretendía valorar.

El Equipo Interdisciplinar se reunió mensualmente excepto los meses de verano.

En cuanto a la organización y funcionamiento no existen problemas entre el equipo,

pero sí con el accidentado, ya que tiene que hablar con cuatro profesionales distintos. Por ello los TS en los casos que consideraron conveniente les citaban uno o dos días más tarde.

4. Acciones realizadas

La valoración es positiva en cuanto que se han detectado cinco casos para seguimiento y, que de no haber intervenido quizás estarían sin orientar.

En cuanto a los que no produjeron baja, se cree conveniente que los TS se planteen otro tipo de intervención, ya que son los que más protestaron a la hora de hacer el estudio. Estos fueron seis en total, tres de ellos los que manifestaron insatisfacción laboral y, los otros tres de los que no se observó ningún tipo de desajuste.



ASAMBLEA

Por Ramón Rojo.

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

El pasado 21 de abril de 1990, en la sede del Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, se realizó, con asistencia de la Junta de Gobierno del Consejo General, y los representantes de 27 Colegios Oficiales, la Asamblea General Ordinaria.

Después de tratar el orden del día, los principales acuerdos que se tomaron, son los siguientes:

ACUERDOS

1. Aprobar el Acta de la Asamblea General Ordinaria del día 25 de noviembre de 1989.
2. Aprobar, por unanimidad, el Balance del Consejo General, de Revista y Publicaciones, y del Plan FIP, del año 1989.
3. Empezar acciones, para obtener el Area de Conocimiento, a través de la Comisión el 30-3-1990.
4. Seguir en contacto con la UNED, para obtener la implantación del Master en Gerencia de Servicios Sociales.
5. Se acuerda mantener contacto con Aerolíneas Argentinas, para conocer las tarifas, según asistentes.
Posteriormente, se enviará a los Colegios Oficiales dicha información, para que los colegiados se pongan en contacto con la Agencia.
6. Dirigir un escrito, como acuerdo de la Asamblea General, del Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, por el que se comunica:

«El Consejo General emprenderá las acciones pertinentes, con el fin de obtener que los docentes de las materias de Trabajo Social (teoría y práctica) sean impartidas por profesionales diplomados en Trabajo Social»

a todos los rectores de las universidades donde existan escuelas integradas o adscritas.

7. Se acuerda enviar las convocatorias de las convalidaciones al Consejo General, y el envío de los trabajos para su posible publicación.
8. El Grupo de Trabajo de Salud, del Colegio Oficial de Sevilla, elaborará un documento previo, para que los Colegios Oficiales hagan aportaciones de las que saldrá un resumen, que será remitido a todos los Colegios Oficiales, y será presentado ante el Ministerio de Sanidad y Consumo.
9. El Colegio Oficial de Baleares remitirá el esquema sobre modificación de los Estatutos al Consejo General.
10. Se acuerda la creación de una comisión para elaborar un documento de funciones de los trabajadores sociales en los Equipos Multiprofesionales, en el campo de la educación, para favorecer su reconocimiento y contratación. Dicha comisión estará formada por los Colegios de:
 - Asturias.
 - Madrid.
 - Cataluña.
11. Antonia Hernández, vocal de la Junta de Gobierno, asume la elaboración de un documento, para hacerlo llegar al director general de Instituciones Penitenciarias, sobre la situación de los trabajadores sociales de la CAS.
12. Se acuerda que el Colegio Oficial de Navarra, solicite a Carmen Ribero, experta en Justicia, una información sobre el anteproyecto de reforma del Código Penal.

FORMACION

Rosa Pérez Estévez. Coordinadora del Plan FIP del Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.

UNA ALTERNATIVA DE FORMACION PARA TRABAJADORES SOCIALES: EL PLAN DE FORMACION E INSERCIÓN PROFESIONAL (F. I. P.)

Unos apuntes previos sobre el Plan FIP

El origen del Plan FIP en nuestra profesión se vincula directamente a la constatación de dos realidades:

— **La necesidad de formación especializada:** uno de los objetivos del programa de formación permanente de la Junta de Gobierno del Consejo General, contempla la necesidad de ampliar y complementar la laguna formativa que se pueda presentar en el nivel académico, potenciando alternativas de formación.

— **La previsión de oferta laboral:** la Dirección General de Acción Social garantizó en 1988 el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales con una aportación económica de 1.500 millones de pesetas; previendo un incremento en la contratación de trabajadores sociales en Centros de Servicios Sociales.

Ante esto, el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en

Trabajo Social y Asistentes Sociales propone a discusión un Plan Nacional de Formación financiado por el INEM y que en Asamblea General aprueba para su ejecución.

En el mes de octubre de 1988, y tras un proceso de negociación y tramitación administrativa con los Servicios Centrales del INEM, el Consejo General queda incluido en el Censo de Centros Colaboradores del INEM; lo que permite desarrollar —a través de acciones concertadas con los Colegios territoriales— el Plan de Formación e Inserción Profesional.

Dicho Plan, que es subvencionado desde el Fondo Social Europeo y financiado a través del INEM, facilita la oportunidad de que el colectivo de diplomados en Trabajo Social y/o Asistentes Sociales demandantes de empleo accedan a una formación especializada que complementa a la adquirida en la etapa académica y procura su capacitación para su adecuación a la demanda social, facilitan-

do así su posterior inserción laboral. Todo ello, con la característica de la gratuidad de los cursos y el beneficio económico para el alumnado de los mismos, en forma de becas y ayudas.

En 1988 el desarrollo del Plan FIP se concreta en la realización de 14 cursos de distintas especialidades, de los cuales se beneficiaron 280 alumnos en 3.200 horas lectivas; con una presupuestación global de 26.639.400 pesetas.

Plan FIP-89: Desarrollo y Valoración

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regula en la Orden de 4 de abril de 1989 el Plan de Formación e Inserción Profesional a impartir por los centros colaboradores del INEM. El Consejo General, como centro colaborador, presenta la propuesta de realización de 29 cursos, según decisión de cada Colegio Oficial tomada en la Asamblea General. De estos cursos, se han llevado o se están llevando a la práctica un total de 22; quedando excluida la realización del resto por diferentes motivos.

El desarrollo de la programación de estos 22 cursos, durante el pasado año, ha beneficiado a un total de 440 alumnos (asistentes sociales o diplomados en Trabajo Social en paro), y ha tenido una carga lectiva de 4.700 horas. El presupuesto global de la programación de los cursos del Plan FIP en 1989 ha ascendido a un total de 45.003.000 pesetas, cuya distribución se realiza según decisión colegiada en gastos de profesorado (4.200

ptas./hora), seguros, material didáctico, gastos de personal, desplazamientos, alquileres y gastos generales.

Como se observa, se han producido incrementos importantes en las cuantías económicas; que consecuentemente han beneficiado en mayor grado al desarrollo del FIP-89.

Al efecto de valorar en profundidad el significado de este último Plan de Formación, el Consejo General convocó a todos los Colegios Oficiales participantes a celebrar una reunión de seguimiento, que se llevó a cabo el pasado día 31 de marzo en la ciudad de Salamanca. Representantes de 20 Colegios Oficiales, en un total de 55 personas, como presidentes o vocales de las Juntas de Gobierno, coordinadores y alumnos de los Cursos FIP-89; junto con el vocal de Formación Permanente y Publicaciones y un grupo de técnicos del Consejo General; realizaron, durante toda una jornada, una reflexión conjunta sobre diversos aspectos del desarrollo del Plan FIP.

El desarrollo de la programación de estos 22 cursos, durante el pasado año, ha beneficiado a un total de 440 alumnos.

Se planteó la discusión en dos niveles básicos: un primer nivel de análisis general de contenidos, evolución y funcionamiento de los Cursos FIP; y un segundo nivel de análisis específico, según los intereses de cada grupo de trabajo.

De este análisis, se desprende una valoración positiva del Plan FIP como una clara alternativa formativa y de inserción laboral para nuestro colectivo profesional; aun cuando su desarrollo no queda exento de dificultades, que se intentan superar en beneficio del proyecto formativo. En todo caso, el desarrollo del Plan de Formación e Inserción Profesional en este último año, ha comportado una progresiva consolidación y afianzamiento de la experiencia formativa que nos ocupa.

Plan FIP-90 Previsión de Cursos

La Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, en Resolución de 4 de agosto de 1989 publicada en el B.O.E./24-8-89, convoca la programación de cursos a entidades colaboradoras del Plan de Formación e Inserción Profesional. El Consejo General, y después de realizar una consulta a todos los Colegios, presentó al INEM un total de 51 proyectos for-

mativos a desarrollar en 27 provincias distintas.

Esta misma Dirección General del INEM, en una primera fase de aprobación de proyectos formativos, ha confirmado la celebración de 28 cursos, según se concreta en el cuadro.

La subvención oficial concedida para la realización de los cursos, asciende a 52.930.000 pesetas. Aunque cabe señalar aquí, la posibilidad de que sean aprobados nuevos cursos en una segunda fase de aprobación; incrementándose consecuentemente la aportación presupuestaria.

Perspectivas de futuro

Durante los años 1988 y 1989, el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, a través de los Colegios territoriales y la colaboración del INEM, ha llevado a cabo dos experiencias de formación dirigidas a diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales en paro.

La subvención oficial concedida para la realización de los cursos, asciende a 52.930.000 pesetas.

Se inicia, en este año 1990, la que será la tercera experiencia formativa, que continuará teniendo como objetivo último establecer un marco sólido de formación complementaria, dirigiéndolo a los profesionales en paro y procurando su adecuación a las tendencias actuales del Trabajo Social y los Servicios Sociales.

Provincia	Nº cursos	Nº alumnos	Nº horas
Córdoba	1	20	200
Granada	1	20	200
Huelva	2	40	400
Málaga	3	60	600
Sevilla	1	20	300
Asturias	1	20	200
Las Palmas	1	20	300
Tenerife	1	20	200
Albacete	1	20	200
Valladolid	1	20	200
Zamora	1	20	300
La Coruña	1	20	200
La Rioja	1	20	200
Madrid	1	20	300
Navarra	1	20	200
Alicante	2	40	400
Valencia	3	60	700
Alava	1	20	200
Guipúzcoa	4	80	1.000
TOTAL	28	560	6.300

No hay que obviar, en cambio, la necesidad de ir ampliando y mejorando esta oferta formativa, a través del esfuerzo común de todos los profesionales comprometidos en este proyecto.

Así, cabría señalar algunas líneas básicas de actuación para este período: una, que se refiere a este año 1990 como etapa de transición y de delegación, en la cual se pretende que los cursos FIP vayan iniciándose desde las propias estructuras colegiales-territoriales; otra, referida al apoyo técnico y de coordinación del Consejo General en relación a los Colegios profesionales que desarrollen los cursos; y una última, referida a la difusión del Plan FIP a nivel institucional, procurando dar conocimiento a todas las entidades contratantes para que valoren positivamente los cursos FIP como méritos a la hora de

contratar a los distintos profesionales.

Se pretende, de este modo, facilitar que esta alternativa formativa y de

En el año 1990 como etapa de transición y de delegación, se pretende que los cursos FIP vayan iniciándose desde las propias estructuras colegiales-territoriales.

inserción laboral que representa el Plan FIP para nuestra profesión, llegue progresivamente a un mayor número de diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales en paro de todo el territorio español, en beneficio último de la calidad del ejercicio profesional.

LA GUINDILLA

Por Cyrano.

SERIE: FAUNA DE LA ACCION SOCIAL
HOY DEDICADO A: PATRO LAS HERAS

Durante más de siete años, miles de españoles/as han disfrutado de las corridas gracias a su autorización; hoy, cuando este espécimen único de nuestra fauna ha sido desplazado del que era su hábitat tradicional, muy pocos conocen este y otros aspectos de su apasionante trayectoria. Con esta Guindilla, dedicada a Patro Las Heras, iniciamos una aventura ecológica, que si el tiempo no lo impide y con permiso de la autoridad competente, traerá a sus páginas otros ejemplares no menos pintorescos y dignos de conocer.

Al cesar como directora general, se han recordado sus logros en el derecho ciudadano a las Pensiones y a los Servicios Sociales; y siendo tan grandes realizaciones, han ocultado otras, a mi entender indispensables, para conocer el personaje que hoy nos ocupa.

Porque efectivamente, durante más de siete años, la firma de Patro ha sido imprescindible para que a lo largo de todo el solar patrio pudiéramos disfrutar las **Corridas de Beneficencia**. Pero aún hay más: muy pocos le reconocen el mérito de haber impulsado el primer **Teléfono de Información Sexual** en España, y bien que incluso arriesgó el cargo en tal faena.

¿Quién es esta mujer excepcional que autoriza corridas y monta teléfonos sexuales?

Pues hete aquí que vio la luz en un pueblecito soriano y cuando aún no sabía decir ni «bien-es-tar-so-cial» recaló en el reino de Navarra, donde aprendió sus primeras letras, sus segundas y terceras y hasta la corridica de asistente social; y donde en unas jornadas memorables escribió su célebre «libro de las casitas», que tantos sudores nos da a los estudiantes de la profesión en la última década.

Enamorada del corro, un día recibió el timón de las FEDASS y hasta consiguió hacerse un huequecito en la psoe, donde todos recuerdan su persistente canto: «Servicios-sociales-sistema-público-servicios-sociales-sistema-público...», que la hizo perfectamente identificable.

En su atuendo cabe destacar su insepara-

ble camiseta, que ha mantenido desde que la memoria nos alcanza hasta su último momento como directora. Dura como una piedra, aprendió la estrategia de la «Larga Marcha» en los manuales del maoísmo, lo que la ha hecho una caminante empedernida e inaccesible al desaliento, por más que la historia de esta mujer ha estado llena de difíciles pruebas, cual suele ocurrir a los tocados por el dedo del destino.

Entre sus aspectos más dañinos para el ecosistema que la rodea, hay que hacer referencia al llamado «efecto tachón», consistente en introducir todo tipo de correcciones, tachaduras y añadidos a cualquier escrito que cae en sus manos, una y otra vez, hasta agotar la resistencia de sus autores que, destrozados, se abandonan a sus garras dialécticas; de la misma manera, y quizás por su origen numantino, la resistencia ha sido una de sus principales armas, haciéndola impermeable a los rumores que constantemente han lanzado contra ella todo tipo de parásitos, inútiles y pelotas de los que tanto abundan por las estancias ministeriales.

Pero donde más efectivo ha sido su talento numantino, es en las negociaciones, llevándola a convertirse en aventajada del acuerdo y del consenso; porque quién que la haya sufrido no recuerda con espanto esas reuniones interminables, en las que a las cuatro y cuarto de la tarde (y sin comer), se la oía decir: «Bueno, vamos a terminar este punto, que tenemos que ponernos de acuerdo...».

Dignas de mención son, por lo arriesgadas y notorias, sus azañas con la ONCE, a cuponazo partido, y con los de Hacienda, cual bandolera de Sierra Morena, tratando de hurtarles algunos maravedíes para repartir entre los más necesitados. Porque, queridos amigos/as, no suelen ser frecuentes animalillos como el que hoy nos ocupa, que a pesar de cambiar de hábitat siga repitiendo tan insistentemente y sin variar un ápice, su canción característica: «Servicios sociales-sistema público-servicios sociales-sistema público...».

Bien es cierto que quienes han sufrido sus

pródigas alocuciones, además de este canto, nunca podrán olvidar ese espontáneo «no quisiera alargarme...», que precede a no menos de 45 minutos de síntesis, tras hora y tres cuartos de denso discurso.

Pero los aires de cuota no fueron saludables para este espécimen hembra, y así quien se curtió en tantas y tantas batallas, vio declinar su estrella paradójicamente dentro de esa reserva por la que tanto luchó, como es el Ministerio ese de la cosa social.

Una mañana de mayo («cuando face la calor, / cuando canta la calandria / y responde el ruiseñor...»), nos despertamos con la noticia de su cese y no nos lo podíamos creer; no nos imaginábamos la Dirección General esa sin su Patro... Y hubo algunos que hasta enviaron su condolencia y su pesar.

Pero quienes la conocemos (que por cierto, ya nos llaman en los mentideros de Palacio «Las Patros», y a mucha honra en lo que a Cyrano respecta), sabemos que nada ha acabado; que Patro, con su camiseta y su carterón, con sus papeles y su peinado de peluquería de barrio, con su despiste y su permanente asombro por todo lo que ve, este espécimen navarro de Soria, sigue su «Larga Marcha», recomponiendo sus efectivos, quizás escribiendo su segundo «libro de las casitas», quizás a punto de sorprendernos en algún nuevo hábitat, en el que sin duda, sea cual sea, se seguirá escuchando al alba y al ocaso, a pleno sol y por la noche, su incesable canción: «servicios sociales-sistema público-servicios sociales-sistema público...».

Y quienes la queremos esperamos que un día, cual Ave Fénix, renazca de sus cenizas y vuelva al corro, porque si bien nos deja montados sus Servicios Sociales, hay un reto importante apenas iniciado con sus corridas y sus teléfonos, cual es crear un nuevo Sistema de Prestaciones (con sus equipamientos, sus voluntarios y sus de todo), para hacer efectivo el derecho de los ciudadanos a las **Prestaciones Básicas de Servicios Sexuales**. Sé que muchos y muchos, y muchas y muchas, estarán con ella en este empeño, como está Cyrano; por eso, que así sea. Y pronto.

COLECTIVO

Por M.^a Rosa Fernández Peña, Flor Roquero García y Concepción Callaejas Berdones, del Colectivo de Trabajadores Sociales de Empresa de Madrid.

EL COLECTIVO DE TRABAJADORES SOCIALES DE EMPRESA DE MADRID: ANTECEDENTES, REALIZACIONES Y PROYECTOS

En 1983 el INSERSO organizó en Madrid un curso dirigido a profesionales de la Empresa de «preparación a la jubilación». Al curso asistieron varios trabajadores sociales de empresa que, al conectar, acordaron reunirse mensualmente en sesiones de trabajo en sus respectivas empresas.

Estas reuniones mensuales, que se han mantenido hasta el momento presente, tienen el objetivo de intercambiar experiencias, buscar caminos nuevos y perfeccionar los de siempre, conseguir formación permanente ampliando temas puntuales y llevar a efecto acciones sociales conjuntas. En definitiva, se trata de estar al día en nuestra concreta especialización de Trabajo Social de Empresa.

Las causas que nos han llevado a trabajar conjuntamente en estos objetivos son dobles y constituyen para nosotros un fuerte estímulo. Por un lado está el querer vencer ciertos prejuicios surgidos en nuestro ámbito profesional acerca de la viabilidad del trabajo social dentro de las empresas y, por otro, demostrar su rentabilidad social ante ciertos sectores de las propias empresas.

Actualmente, en el colectivo están representadas 30 empresas, en las que trabajan 70 asistentes sociales.

REALIZACIONES

Las actividades concretas se han proyectado y realizado en respuesta a las necesidades manifestadas por el grupo en cada momento.

Así, cuando se detectó en 1983 que la principal preocupación se centraba en las anunciadas variaciones de la Seguridad Social, se organizó un:

— **Curso de actuación de las prestaciones de la Seguridad Social.**

La necesidad de que los trabajadores próximos a la jubilación reciban una amplia información sobre los variados aspectos de su nueva situación, es también una de las más claras preocupaciones del Colectivo. Por ello se iniciaron contactos con la directora del Servicio Social para la Tercera Edad, con el fin de interesarla en la realización de unos cursos de Preparación a la Jubilación.

Como consecuencia de estas gestiones, se realizaron en el año 1984:

— **Dos jornadas de Preparación a la Jubilación para trabajadores próximos a la misma.**

A la primera asistieron 35 trabajadores pertenecientes a 12 empresas representadas en el Colectivo, y a la segunda 36. En esta última ocasión fueron acompañados por sus esposas. El número de empresas participantes fue de 14.

En el año 1986 volvió a realizarse una jornada con 22 participantes, siendo varias las empresas que, enteradas e interesadas por sus trabajadores sociales de esta experiencia, establecieron contacto directo con el INSERSO para llevar a cabo estas jornadas con sus empleados.

— **En octubre de 1984 se presentó una Comunicación a la Ponencia de Política Social y Servicios Sociales del V Congreso Estatal de Trabajadores Sociales que se celebró en Lejona (Vizcaya) exponiendo la problemática que sobre este tema de la invalidez se estaba detectando en los ámbitos laborales.**

También en dicho congreso los TS de empresa que habían acudido desde distintos puntos de España, iniciaron unas reuniones espontáneas y continuadas a partir del segundo día, que dieron como fruto inmediato unas conclusiones propias y la decisión de organizar encuentros nacionales de TS de Empresa.

Para la puesta en marcha de estos encuentros se valoró la existencia del Colectivo de Madrid, por lo que desde ese mismo mes se empezó a trabajar intensamente en ello, mediante comisiones encargadas de los diversos temas que conlleva la realización de este tipo de encuentros.

— **Bajo el lema «El Trabajo Social Industrial: una alternativa en la dinámica de las relaciones de trabajo» el Colectivo de Trabajadores Sociales de Empresa de Madrid organizó el I Seminario de Trabajo Social de Empresa, que se celebró los días 8, 9 y 10 de mayo de 1985, en el Salón de Actos de Campsa.**

Los más de 140 participantes, pertenecientes a 75 empresas de toda España, tuvieron ocasión de profundizar en los trabajos elaborados por los ponentes, todos ellos TS con la excepción del decano de las F. de Ciencias Económicas de la Universidad de Alcalá de Henares, que expuso el tema de «Balance Social».

Las ponencias giraron en torno a temas tales como: la evolución del TS de empresa; el estudio sobre algunos instrumentos de trabajo, tales como la entrevista y la investigación; la ordenación y difusión sistemática de los recursos sociales, el análisis y la metodología del TS de empresa; áreas de intervención del TS, tales como la salud laboral, accidentes de trabajo y en-

fermedades profesionales, alcoholismo y toxicomanías, política social, inadaptación, etc. Finalmente, los asistentes tuvieron ocasión de profundizar en la actuación e intervención del TS de empresa en situaciones de crisis: reconversión de plantillas y jubilación anticipada, temas de gran actualidad en el momento de celebración de ese primer Seminario.

— **Otras actividades realizadas a partir del I Seminario:**

- Curso sobre legislación en materia de jubilación e invalidez y consecuencias de la reforma de la Seguridad Social.
- Análisis transaccional, informática para TSE.

La necesidad de organizar otro Seminario de Trabajo Social de Empresa surgió casi nada más finalizar el anterior y era demandado por los compañeros de toda España. Pero las dificultades, especialmente de falta de tiempo para su organización, lo demoraron hasta febrero de 1989 en que se celebró:

— **El II Seminario de Trabajo Social de Empresa**, en el Salón de Actos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de Madrid.

Así como el primero fue una exposición desde nuestra propia óptica del trabajo realizado en diversas áreas, en el II el reto fue intentar que nos dieran una visión de cómo ven el TS desde otros ámbitos, internos y externos a la empresa, abriendo el foro a otros profesionales que intervienen en la acción social empresarial con el triple objetivo de:

- Potenciar un debate técnico de los profesionales de la acción social que trabajan en el campo laboral.
- Profundizar y debatir sobre las nuevas tendencias de la Política Social en las Empresas.
- Establecer nuevas perspectivas del Trabajo Social Industrial.

Las ponencias, desarrolladas por el director de la Fundación Universidad Empresa, un grupo de TS del Colectivo de Madrid, el profesor titular del Departamento de Psicología del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid y un director de Desarrollo y Relaciones Humanas de una empresa, trataron sobre «El futuro en la Política Social de la Empresa ante la crisis del Estado de Bienestar», «El rol del trabajador social como potenciador de recursos sociales», «Nuevas tendencias en los Sistemas de Organización del Trabajo. Influencias en la Acción Social empresarial» y «Rentabilidad de la Acción Social en la Empresa».

La mesa redonda en torno al tema «La Política Social en relación con la política global de la empresa» contó con la participación de destacados representantes de los sindicatos (CCOO y UGT), de AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal) y de la CEOE, así como de un profesor del ICADE y colaborador del Instituto de Estudios Superiores de Empresa.

Finalmente, la mesa dedicada a analizar las «Necesidades sociales en la empresa. Adecuación de recursos propios» estuvo compuesta por un psicólogo industrial, un facultativo jefe de Servicios Médicos de Empresa, un director de Relaciones Industriales y un trabajador social del Colectivo de Barcelona, todos ellos en activo en el mundo de la empresa.

Como colofón de este II Seminario se elaboraron las **Conclusiones** que marcan la línea de actuación futura del TS de empresa:

1. Priorizar las actuaciones propias del campo sociolaboral, manteniendo

un sistema mixto de atención, en tanto que los Servicios Sociales Públicos no cubran en la práctica las necesidades básicas de los ciudadanos.

2. Coordinar el Trabajo Social de Empresa con los Servicios Sociales Públicos en aquellos aspectos que son comunes.
3. Incidir de una forma directa en la política social de la empresa, entendiendo este área de actuación como propia.
4. Potenciar el desarrollo del trabajo social en equipos interdisciplinares dentro de la empresa.
5. Estructurar y canalizar las necesidades de formación especializada y permanente de los TSE.
6. Reivindicar en las empresas y a través de las Administraciones, la figura del TSE como técnico idóneo en las relaciones sociolaborales.

Las técnicas del Análisis Transaccional no han dejado de interesarnos por lo que se realizaron cursos y conferencias sobre:

- **La entrevista y el análisis transaccional.**
- **Minusvalías y ayudas técnicas.**
- **Atención al toxicómano.**
- **Políticas y prestaciones del Instituto Nacional de Empleo.**

En varias ocasiones han asistido a reuniones del Colectivo trabajadores sociales de centros penitenciarios, de centros geriátricos y de centros hospitalarios. En este último caso con ocasión de una investigación sobre los factores de riesgo que entraña el trabajo en relación con los infartos de miocardio, para lo que se solicitó nuestra colaboración.

Trabajadores sociales del Colectivo colaboraron con el Consejo General de Colegios de TS en la realización de una **ficha social específica del campo de empresa**, con vistas a su informatización, tanto en su elaboración como en el pretest.

Hemos intentado relacionarnos como Colectivo con las empresas en las que trabajamos. Realizamos visitas a sus instalaciones de fábrica o sociales e invitamos a sus representantes de Relaciones Humanas y Organizaciones Sindicales a participar en algunas de nuestras actividades, con el fin de que conozcan al Colectivo y sus metas lo más cerca posible.

PROYECCION DE FUTURO

En perspectiva inmediata tenemos programados por la Comisión de Formación del Colectivo, encargada de la formación permanente y especializada, dentro del proyecto de conferencias trimestrales, los siguientes temas:

- **La Organización Internacional de Trabajo.**
- **La legislación en los nuevos contratos laborales.**
- **Planes de prevención de drogas en la empresa.**

En la idea de que es preciso compartir y contrastar nuestras experiencias, la Comisión de Seguimiento y puesta en práctica de las líneas de actuación derivadas de las Conclusiones del II Seminario se plantean a corto plazo la creación de un Fondo Documental específico que sirva de punto

de partida para ulteriores trabajos y realizar un estudio de soportes documentales que se utilizan en la práctica diaria (fichas, expedientes e informes), con vista a la homologación, perfeccionamiento e informatización de los mismos.

Igualmente, el Colectivo valora y estudia actualmente el establecimiento de los necesarios canales de comunicación con las Escuelas de Trabajo Social, en orden a la formación especializada y ordenación de los campos de prácticas; con la Administración Pública, en torno a las relaciones de colaboración con diversos Servicios del Ministerio de Asuntos Sociales, del Ministerio de Trabajo y de la Comunidad Autónoma; con las empresas que no disponen de TSs a fin de dar a conocer este servicio profesional; con las entidades y asociaciones que se relacionan con el mundo de la empresa, tales como AEDIPE, Universidad Empresa, Acción Social Empresarial, etc. para tratar de colaborar en aquellos objetivos que son comunes.

Por último, dado el interés de los profesionales por los Seminarios de TSE, el Colectivo está decidido a seguir potenciándolos. Así, esperamos que el futuro III Seminario, cuya organización abordará posiblemente de forma conjunta Madrid y Barcelona, nos dé la ocasión de constatar que seguimos avanzando.

Desde aquí, quisiéramos alentar a los profesionales de este campo de otras provincias a trabajar en este sentido, porque estamos convencidos de que el mundo laboral necesita de la aportación del Trabajo Social.

**SEMINARIO DE
TRABAJO SOCIAL
EN LA EMPRESA**



23-24-25 FEBRERO 89.
CSIC
C/. Serrano, 117
MADRID

ORGANIZA:
Grupo de Asistentes Sociales de Empresa de Madrid.

**I SEMINARIO DE
TRABAJO SOCIAL
DE EMPRESA**
(asistentes sociales)



8/9/10 mayo 85 Capitán Haya, 41
28020-MADRID


Organiza: COLECTIVO DE ASISTENTES SOCIALES DE EMPRESA DE MADRID

SUSCRIBASE A

revista de
SERVICIOS SOCIALES
y
Política Social
Campomanes, 10, 1.º - 28013 Madrid

TARIFAS UN AÑO (4 números)

	1989	1990
Estudiantes o colegiados	1.800	2.000 Ptas.
Resto	2.100	2.200 Ptas.
Extranjero	3.000	3.500 Ptas.
Números sueltos	650	700 Ptas.
N.º 0, 1 y 4		agotados

SUSCRIPCION AÑO: 19__

NOMBRE
DIRECCION
POBLACION C.P.
PROVINCIA
TELEFONO

Es colegiado o estudiante SI ☐ NO ☐

(Aportar fotocopia carnet correspondiente)

El importe de la suscripción lo haré efectivo:

- ☐ Recibo domiciliado en Banco o Caja de Ahorros sita en España (en este caso, rellenar el boletín adjunto).
☐ Adjunto cheque bancario n.º

SR. DIRECTOR DEL BANCO (o CAJA DE AHORROS)

Domicilio de la Agencia

Población

Titular de la cuenta

Número de la cuenta

Sírvase tomar nota de atender hasta nuevo aviso, con cargo a mi cuenta, los recibos que a mi nombre le sean presentados para su cobro por la Revista de Servicios Sociales y Política Social.

Fecha

Atentamente
(firma)

Envíenos también este boletín a la redacción. Nosotros nos ocuparemos de hacerlo llegar a su Banco

PRESENTACION DE ARTICULOS. INDICACIONES GENERALES

1. La Revista de Servicios Sociales está abierta a la presentación de artículos y colaboraciones de todos los profesionales de la Acción Social y en especial de los Trabajadores Sociales. Dado el tratamiento monográfico de temas que la Revista desarrolla en su nueva etapa, los artículos a presentar versarán sobre:
 - Investigaciones, trabajos teóricos y metodológicos sobre aspectos de Política Social y Servicios Sociales del tema monográfico a tratar.
 - Investigaciones, trabajos teóricos y metodológicos, descripciones de experiencias sobre el Trabajo Social en el ámbito o sector de intervención tratado.
 - No obstante su carácter monográfico, cualquier artículo de interés que se remita podría ser publicado en la sección abierta de la revista.
2. Los trabajos se remitirán a la redacción de la Revista de Servicios Sociales y Política Social, la sede del Consejo General, c/. Campomanes, 10-1, 28013 Madrid, mecanografiados en papel tamaño DIN A-4, a una sola cara y doble espacio. Mínimo de 7 páginas y máximo de 30 páginas.
3. Indicaciones:
 - Aportar un breve resumen introductorio del artículo de 7-12 líneas.
 - Tablas y figuras en hoja aparte, indicando lugar de colocación en el artículo.
 - Anotaciones numeradas por orden de aparición y en hoja aparte a la del texto.
 - Referencias bibliográficas presentadas al final del texto en orden alfabético por autores.
4. Se acompañarán los artículos de una nota con los siguientes datos: nombre y apellidos, dirección, teléfono de contacto, profesión y cargo de los autores o autor. En el caso de trabajos colectivos se hará constar la persona responsable del equipo.
5. El Comité Editorial revisará los originales recibidos. Caso de no aceptarse para su publicación, éstos se remitirán a los autores. Los artículos aceptados y publicados serán propiedad de la Revista, debiendo solicitarse su autorización para su reproducción total o parcial.

PROXIMOS TEMAS MONOGRAFICOS A TRATAR POR LA REVISTA DE SERVICIOS SOCIALES Y POLITICA SOCIAL

1990.	Trabajo Social y Familia.	Nº 18
	Trabajo Social en el medio rural.	Nº 19
	Trabajo Social en España: presente y perspectiva	Nº 20