

ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual

Aproximaciones al tema de la perspectiva de una ética empresarial

carlos santamaría ■ ■ ■

AFEM

introducción ■ ■ ■

Desde que en el año 2003 FEAPS, *Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual*, aprueba su Código Ético, en el que la persona con discapacidad intelectual es contemplada como objeto primero y prioritario, los discursos éticos en torno a este colectivo, se han visto incrementados de forma importante, sobre todo en círculos cercanos a este movimiento asociativo.

La especial fragilidad de la persona con discapacidad intelectual al momento de ejercer, e incluso de que le sean reconocidos sus derechos, potencia este tipo de discursos; discursos caracterizados por su alto grado de intencionalidad social, debido fundamentalmente a que esta especial fragilidad a la que nos referimos, no es fruto de las características personales de las personas afectadas por esta discapacidad, sino de una arraigada cultura proteccionista y misericorde que alcanza cualquier ámbito social donde estas personas se desarrollan, incluida la propia sociedad familiar y los propios movimientos asociativos creados sin ninguna duda para su protección y defensa.

Por otra parte, el discurso ético es en este momento un tema de actualidad en el ámbito empresarial, favorecido, entre

otros factores, por sensibilidades sociales en alza: respeto al medioambiente, responsabilidad de la empresa con los colectivos implicados por su propia actividad, etc., todo lo que de alguna manera se incluye en la llamada *responsabilidad social de la empresa*, pero discurso también estimulado, por la necesidad que tiene la empresa de presentarse ante la sociedad de una manera diferente y con un rostro más humano, *márketing social*.

Por estas razones, entre otras, es oportuno en este momento iniciar una reflexión seria sobre ética y empleo referido específicamente al colectivo de personas con discapacidad intelectual, reflexión que afecta, como no podía ser de otra manera, tanto a la persona con discapacidad intelectual en su condición de trabajador, como al sistema donde este colectivo desarrolla su actividad profesional.

No obstante esta reflexión, este discurso ético sobre la condición de trabajador de la persona con discapacidad intelectual, no es más urgente que el que se debería también hacer sobre otro tipo de circunstancias o situaciones en las que se encuentran normalmente personas afectadas por esta discapacidad: usuarios de centros y servicios especializados, por ejemplo, o residentes en sistemas o instituciones más o menos cerradas.

Y no es más urgente que otros, en este caso, porque la condición de trabajador de cualquier persona, y también de las personas con discapacidad intelectual, además de estar claramente regulada por el marco general de relaciones laborales y por los correspondientes convenios colectivos, fruto siempre de negociación y diálogo y por lo mismo de reflexión, está tutelada por agentes sociales distintos, y añadidos a los propios movimientos asociativos a favor de estas personas, como son las organizaciones sindicales, los colegios profesionales, etc., que también tienen a la persona en el centro de sus intereses, extremo que no se da con tanta claridad en otras situaciones en las que se encuentran las personas con discapacidad intelectual.

Marco general: *los tres pilares sobre los que establecer un discurso sobre empleo y ética.*

Ciertamente los convenios colectivos, y en general el marco legal de relaciones laborales, no forman parte en sentido estricto del discurso ético, pero sin duda, al delimitar claramente el ámbito jurídico, lo que es justo y lo que no lo es en este tipo de relación, orienta la reflexión ética señalando sus mínimos exigibles, a la vez que la estimula, ya que le señala caminos para alcanzar uno de los anhelos legítimos de todo discurso ético: pasar del ámbito de lo moralmente bueno al de lo legalmente exigible.

Esta puntualización, introduce el tema que nos ocupa en el capítulo de sus fundamentos, en el diseño del escenario desde el que hay que abordar la reflexión ética en torno a la persona trabajadora y su situación de empleado, señalando uno de sus referentes necesarios: el marco jurídico de las relaciones laborales.

Por otra parte sabemos que la ética, el discurso ético, se configura como un saber y un discurso práctico, destinado a orientar las conductas, lo que está bien y lo que no lo está, en orden a conseguir la

máxima plenitud de la persona humana. Y que por ser tal, este discurso siempre tiene un referente institucional, un escenario donde se generan relaciones que propician conductas, y que para ser ético, deberá ser primero justo.

Estamos, pues, definiendo dos de los ejes del discurso ético en torno a la persona en su condición de trabajador: el marco jurídico que regula la relación laboral, por una parte, y la empresa, en el más amplio sentido de la palabra, como espacio concreto donde se materializan las relaciones laborales, por otra.

El marco jurídico de la reglamentación laboral en primer lugar, ya que las relaciones laborales crean un juego de dependencias, de derechos y deberes recíprocos entre el contratante y el contratado, no necesariamente contrario a la ética, plenamente legitimado por nuestra sociedad y nuestra cultura y por lo tanto ajustado a derecho, que constituye la base de todo discurso ético, y que no hay que olvidar cuando se trata de ética y empleo.

Pero tampoco hay que olvidar, que restringir el discurso ético a este ámbito, es empobrecerlo negándole la dimensión de *anhelo*, consustancial a la propia ética.

"La ética señala por un lado los mínimos que no es posible transgredir sin afectar a la dignidad humana, a sus derechos fundamentales y, en definitiva a las relaciones de justicia, pero también formula aspiraciones de perfeccionamiento humano y profesional en los que siempre se puede progresar" (1).

Hablar de autodeterminación personal, por ejemplo, como un valor a proteger y a promover mediante conductas individuales e institucionales hasta lograr su máxima expresión y goce por parte de un individuo concreto, puede tener unos límites en la relación laboral ajustados a derecho, límites que no serían, por otra

parte, éticamente aceptables en una relación familiar o de amistad.

La actividad productiva no permite, por ejemplo, convertir a la empresa en un foro permanente de debate, diálogo y consenso, pero la ética empresarial aplicada, sí que propicia que toda una organización, relaciones, sistemas, procesos, etc., esté orientada y culturalmente sensible, en esa dirección.

No sería necesario señalar que el marco de las relaciones laborales, en nuestra sociedad, está plenamente legitimado, ya que hunde sus raíces en los pilares fundamentales de nuestro actual sistema de convivencia: Carta de los Derechos Humanos y Derecho del Trabajo, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, etc., y que recoge cuantos derechos amparan a la persona humana en su condición de trabajador.

Por otra parte, el discurso ético sobre el empleo, se debe extender necesariamente hasta la realidad empresarial, hasta el sistema mediante el cual, en nuestra sociedad, en nuestro entorno cultural, se materializan las relaciones laborales. Y esto por dos razones.

Porque la empresa, cualquier empresa tiene la misión, se reconozca o no, derivada de su propia función social, no sólo de respetar los derechos reconocidos a sus trabajadores, sino también de posibilitar y promover la máxima plenitud humana de los mismos. Pero además como en su interior, se materializa ese juego de dependencias y de intereses al que antes nos referíamos, no es posible hacer un discurso ético sobre empleo sin involucrar a la propia estructura empresarial.

Y cuando hablamos de realidad empresarial, lo hacemos de forma extensa, refiriéndonos fundamentalmente al sistema de relación establecida entre partes, basada en un contrato,

relación contractual, y no a la propia fórmula institucional que ésta adopte: sociedad anónima o limitada, sistemas cooperativos, administraciones públicas, etc.

Finalmente, tratándose de personas con discapacidad intelectual, este discurso ético no puede olvidar la visión que sobre este colectivo tiene, formando parte de su bagaje cultural, la Confederación española FEAPS. Entidad que por su realidad actual y por su historia, es referente necesario de cuanto afecte a este tipo de personas.

El reciente texto del Código Ético de FEAPS recoge con exactitud esa visión, además de sentar las bases de cualquier discurso ético que tenga que ver con las personas afectadas por discapacidad intelectual.

Resumiendo: el ordenamiento vigente de la relación laboral en nuestro entorno social, el marco empresarial y las orientaciones del Código Ético de FEAPS son, pues, los elementos que se deben necesariamente considerar en un discurso ético en torno a la condición de trabajador de la persona con discapacidad intelectual, se haga desde el ámbito que se haga.

1. El Código Ético de FEAPS

El Código Ético de FEAPS, es un elemento imprescindible en una reflexión ética sobre empleo y discapacidad intelectual, como referente ideológico global. Pero no es suficiente, ya que el propio Código no desciende en su formulación a situaciones particulares y a circunstancias concretas en las que se encuentran las personas con discapacidad intelectual.

Siendo válidos los valores defendidos en el Código, e inapelables los derechos reivindicados, habrá que explicitar otro tipo de derechos, incluidos en formulaciones más generales, concretándolos para hacerlos accesibles y en

este caso, vinculándolos a la condición de trabajador de las personas con discapacidad intelectual.

Por ejemplo:

Derechos derivados de su propia relación contractual y de su pertenencia a una determinada iniciativa empresarial: salario justo, entorno laboral seguro y saludable, derecho a una gestión eficaz, y como ciudadano, derecho a que esa gestión y esa actividad, sea respetuosa con el medio ambiente, etc.

Pero además el Código Ético de FEAPS no es suficiente porque considera a la persona con discapacidad intelectual única y exclusivamente como objeto, como destinatario de los bienes que la puesta en práctica de su doctrina puede generar, sin que él mismo, la persona con discapacidad intelectual, se vea afectado como sujeto, obligado por sus directrices y normas.

La condición de trabajador y la propia relación contractual, sin entrar en la nomenclatura de cliente de un tipo o de otro, discurso más propio de terrenos cercanos a temas de calidad, le convierte tanto en objeto de derechos, como en sujeto de obligaciones, al formar parte activa de una institución a la que se le exige en su globalidad, crear condiciones capaces de promover la máxima plenitud humana de todos sus miembros.

La expresión, por ejemplo *"yo estoy aquí para ganar dinero, y lo demás me da igual"*, refleja una situación, sobre todo si es opinión generalizada, de desmotivación ética en la que el propio trabajador también tiene responsabilidades.

Quizá en este momento sea interesante dilucidar si la propia condición de persona con discapacidad añade a su condición de trabajador algún distintivo especial con relación a otros trabajadores no afectados por esta circunstancia.

En otras palabras: si un trabajador con discapacidad intelectual tiene más derechos o menos obligaciones en su relación laboral por su especial condición personal.

Del Código Ético de FEAPS no se desprende ninguna orientación en sentido afirmativo sobre esta cuestión. Todo lo contrario, el valor y por lo tanto el derecho proclamado en primer término desde el propio Código, exige la igualdad de estas personas con el resto. La discriminación positiva reclamada en algunas circunstancias de sus vidas, afecta a conductas, sistemas y procesos para garantizar derechos, pero no a los propios derechos.

Por si quedaba alguna duda en este terreno, desde el año 2002, organizaciones empresariales vinculadas al movimiento asociativo FEAPS, en colaboración con otros agentes sociales significativos, promovieron y lograron sobrepasar la antigua normativa que regulaba la condición especial del trabajador con discapacidad y la propia consideración de trabajador especial (*Real Decreto 1368 / 1985 que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo*) al vincular la principal fórmula contractual de este colectivo, los Centros Especiales de Empleo, a una negociación colectiva absolutamente normalizada.

El trabajador con discapacidad intelectual, en el estricto sentido de la palabra, no es un trabajador especial. Sigue siendo, evidentemente una persona con necesidades especiales, y por supuesto, con derecho a recibir los apoyos necesarios y del género que sean para lograr el máximo disfrute de los bienes sociales comunes en nuestro entorno cultural. Y el trabajo, y los beneficios derivados del mismo, son algunos de ellos.

Ejemplos de cuanto estamos diciendo

se podrían aportar sin cuento, pero en todos quedaría salvada la igualdad de derecho con el resto de trabajadores y la diferencia en las condiciones para su disfrute, cuando se trate de trabajadores con discapacidad.

Del mismo modo cuando se trate de deberes. Únicamente que en este caso, por efecto de lo que hemos denominado discriminación positiva, justicia compensatoria o como se le quiera llamar, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a dichos deberes, cuando las personas con discapacidad intelectual no sean capaces con sus propios recursos de atenderlas adecuadamente, deberán ser suplidas por compensaciones a las empresas: en temas de productividad, de formación, de apoyos personales, etc. Compensaciones propiciadas y sostenidas por la sociedad en general y por parte de las Administraciones Públicas en particular, precisamente para que el trabajador con discapacidad pueda disfrutar de los derechos correspondientes

Este es el sentido, entre otros ejemplos, que deberían tener las compensaciones salariales administrativas a las empresas, ante la baja productividad de ciertos colectivos de personas con discapacidad, si este hecho se produce y se constata correctamente.

Entendemos que esta puntualización sobre la igualdad del trabajador con discapacidad intelectual es importante al momento de iniciar un discurso ético sobre empleo y discapacidad. Y sin duda la exigencia compensatoria como garantía para preservar esta igualdad, es la única diferencia que se puede introducir en la relación laboral de este colectivo.

2. El marco general regulador de las relaciones laborales

Del sistema general que regula las relaciones laborales en un espacio

determinado, deberá la reflexión ética relativa en el ámbito del empleo, extraer tanto derechos como deberes. Derechos y deberes que deberán orientar las conductas individuales, incluida la del propio trabajador, y las estructuras empresariales: los sistemas y procesos inherentes a la actividad productiva desarrollada por cuenta ajena en el marco de una empresa del tipo que sea, en orden a conseguir la máxima plenitud humana de sus protagonistas.

Por poner algunos ejemplos:

Trabajo digno y estable, en entornos laborales seguros y saludables, con la protección jurídica y social adecuada, capaz de generar crecimiento personal y de conciliación de su vida profesional con la vida familiar y social, con un salario justo y con el reconocimiento efectivo del derecho a la información, a la formación, a la participación, y que permita conciliar el derecho del trabajador con discapacidad intelectual al trabajo, con sus particularidades personales y sus especiales necesidades de apoyo.

Ejemplos que en el desarrollo de un discurso ético se deberían concretar con criterios igualmente justos y por lo tanto globales para no propiciar demagogias o simplificaciones insostenibles.

Para aportar alguna luz a esta afirmación, podríamos, a modo de muestra ya que no es cometido de nuestra reflexión el hacerlo en todos los casos, comentar que **salario justo** no es simplemente el que de forma objetiva puede proporcionar al trabajador medios suficientes para satisfacer sus necesidades y las de las personas económicamente dependientes de él, sino que también deberá ser adecuado a las propias condiciones contractuales, teniendo en cuenta tanto el aspecto microeconómico, situación particular de cada empresa, como el macroeconómico, situación general de la economía.

"Cuando los puestos de trabajo son escasos para las necesidades de la población laboral, ello debe ser tenido en cuenta en toda negociación salarial, y los trabajadores y sus organizaciones deberán ser capaces de renunciar a subidas salariales, a cambio del compromiso de mantener o incluso de aumentar los puestos de trabajo" (2).

Derecho también a una gestión eficaz de sus intereses y de su esfuerzo productivo en estructuras transparentes, participativas y respetuosas con el medio ambiente y con los derechos de cualquier colectivo concernido por la propia actividad empresarial.

En resumidas cuentas, derecho a un trabajo digno y estable, potenciador de capacidades personales y profesionales, integrador y normalizador, desarrollado en instituciones (empresas) justas.

3. Marco empresarial

Finalmente, para completar el escenario en el que se debe encuadrar cualquier discurso sobre ética y empleo de las personas con discapacidad, hay que contemplar la realidad de la empresa y de la ética empresarial.

Y en este sentido, como ya apuntábamos antes, la ética empresarial no es un añadido, no es algo externo a la propia actividad. Es una dimensión consustancial a la vida de las organizaciones que, al fin y al cabo, reúne a personas libres para realizar actividades con sentido humano, todo lo cual tiene siempre una dimensión ética.

Obviar esta perspectiva y hablar hoy de taylorismo, en el grado que sea, y menos en este contexto, es pretender negar o desconocer que hoy, en el siglo XXI y en nuestro entorno cultural ya no va a ser posible una organización de la actividad productiva siguiendo esquemas parecidos, aunque sea de forma lejana, a los vigentes en el siglo XIX, por mucho que

éstos pretendieran ser científicos.

Por lo tanto habrá que hablar de ética empresarial como de algo real, posible, y en algunas circunstancias, cercano y tangible.

La razón de cuanto decimos está en la propia definición que hoy se hace de la empresa, al menos de la empresa en la que creemos y que defendemos.

La empresa es una organización, no sólo una unidad productiva. Un lugar de despliegue y desarrollo de la creatividad y la acción humana; o dicho de otra forma: un ente que no sólo crea valor mediante la producción de bienes o la prestación de servicios, sino que, a la vez que lo hace, genera también otros valores: crea cultura, modela a las personas y configura un tipo determinado de sociedad.

Y este tipo de organización tiene una misión, un compromiso ético con la sociedad en general y con los colectivos implicados en su propia actividad en particular, y en primera fila, evidentemente con sus trabajadores.

Este es el "núcleo duro" de la tan aireada responsabilidad social de la empresa: sus propios trabajadores, pero sin olvidar que esta organización, como medio o como fin, da igual, también tiene una función social que se concreta en la producción de bienes o servicios, y que es precisamente esta función la que propicia todo lo demás: relaciones, estructuras, sistemas, tareas, etc., y que para que TODO vaya bien, tiene que ir bien todo.

No pretendemos hacer un tratado de ética empresarial, por muchas razones, algunas evidentemente obvias, pero sí que queremos dejar claro que el compromiso ético con el trabajador con discapacidad intelectual, no es una exigencia externa, algo que le llegue del exterior a las organizaciones donde estas

personas desarrollan su actividad profesional, sino que es un compromiso y una exigencia interna, intrínseca incluso a su propia naturaleza.

Llegados a este punto también hemos de decir con toda honestidad, que esta reflexión ética en torno al empleo de las personas con discapacidad intelectual encuentra un terreno abonado cuando se produce en círculos cercanos a iniciativas empresariales generadas o vinculadas a los movimientos asociativos creados para la defensa de este tipo de personas de forma integral.

Dicho con otras palabras, y a pesar de ciertas opiniones que hoy pretenden abrirse paso en esta cultura generada alrededor de las personas con discapacidad intelectual: ninguna fórmula empresarial es más capaz de entender este discurso ético y de adaptar el marco de las relaciones laborales a las exigencias éticas y a las particularidades de las personas con discapacidad intelectual, que los Centros Especiales de Empleo vinculados a los movimientos asociativos tradicionales.

El colocar a la persona en el centro de la actividad empresarial y hacer pivotar estructuras, objetivos, sistemas y procesos sobre razones de solidaridad, son características propias de la economía social, fórmula empresarial donde los Centros Especiales de Empleo vinculados a los movimientos asociativos, se encuadran por vocación y por derecho.

Mirando a nuestro alrededor

No sería coherente terminar esta reflexión sin dirigir nuestra mirada al presente y sobre todo al futuro de este discurso ético.

Y lo tendremos que hacer, evidentemente, centrando nuestra observación y nuestra reflexión en los Centros Especiales de Empleo vinculados a los movimientos asociativos a favor de las

personas con discapacidad intelectual, primero porque son los que mejor conocemos ya que son fruto de nuestra apuesta histórica por el empleo de este tipo de personas, pero sobre todo, porque hoy sigue siendo la fórmula donde desarrollan su actividad laboral la mayoría de las personas con discapacidad intelectual en nuestro entorno geográfico más cercano.

No obstante esta focalización de nuestra reflexión sobre los centros especiales de empleo, no debe hacernos olvidar otros espacios y otros modelos donde este tipo de personas desarrollan o pueden desarrollar su actividad profesional: enclaves laborales, empresa en el mercado abierto en cualquiera de las modalidades de contratación, administraciones públicas, etc.

Sería como mínimo una inconsciencia, cuando no una evidente injusticia en relación a las propias personas con discapacidad, el transigir con otras fórmulas de empleo, y que por estar en un mercado más abierto, pudieran salir indemnes de este discurso ético por el solo hecho de ser "más normalizadas".

En este sentido esta reflexión sobre ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual debería servir tanto para diseñar un empleo mejor y más digno para las personas con discapacidad intelectual trabajadores en Centros Especiales de Empleo, como para orientar intervenciones en otros medios empresariales, formando parte de las condiciones necesarias para la incorporación a ellas de personas con estas características.

La ausencia en este momento de estudios serios y rigurosos sobre la realidad actual de los Centros Especiales de Empleo y más concretamente sobre los centros vinculados a los movimientos asociativos, nos impide, entre otras cosas, adelantar un diagnóstico capaz de orientar estrategias y prioridades en

relación al tema que nos ocupa. Y aventurar cualquier opinión en este sentido, podría resultar como mínimo parcial al no haber tenido la oportunidad de contemplar el tema en su globalidad, cuando no injusta por las generalizaciones a las que el mismo podría conducir.

Esto no supone que podamos dar por bueno todo lo que existe, al contrario, reconocer que la realidad, en general, aún está por detrás de lo que podríamos considerar como aceptable, nos parece suficiente como para estimular acciones y planes capaces de orientar la actividad de este tipo de empresas hacia una realidad más centrada en el trabajador con discapacidad intelectual a partir de su encuadramiento en estructuras justas, y más acorde con las exigencias de una ética empresarial en su totalidad.

Más importante nos parece dedicar nuestra reflexión no sólo a imaginar el futuro sino a planificarlo de forma eficaz.

Y en este sentido, es urgente desarrollar este discurso ético, plasmado incluso en un Código específico, como primera medida para poder orientar las sin duda excelentes voluntades de quienes en este momento asumen responsabilidades en la creación y mantenimiento de oportunidades laborales para las personas con discapacidad intelectual. Propiciando a la vez la creación de una cultura ética universal en el ámbito empresarial afectado por la actividad profesional de las personas con discapacidad intelectual, y que ambas cosas, discurso y cultura, sean visibles desde el exterior.

Pero sin olvidar que las voluntades y las buenas intenciones, a veces, o casi siempre no sirven si no van acompañadas de condiciones favorables para su desarrollo. Y en este sentido, y como acción paralela, por no polemizar si lo primero es *vivere* y lo segundo *filosofare*

(tensión entre ética y mercado, o entre función social y rentabilidad económica), habría que dedicar esfuerzos urgentes también para propiciar estructuras empresariales estables, con viabilidad económica suficiente, capaces de dar respuestas profesionales a los retos, amenazas y oportunidades, con los que cualquier iniciativa empresarial se encuentra a diario, sobre todo en este momento de nuestra realidad social, soportadas en sistemas organizativos acordes con sus objetivos.

Reflexión ética, pues, que debe propiciar no sólo una nueva cultura ética en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad intelectual, sino también modelos de organización adecuados y estructuras empresariales estables.

Por la importancia del tema, esta reflexión ética de la que hablamos, deberá mirar con un esmero especial el capítulo de la gestión empresarial y la figura del gestor de empresa, y que, en cualquier caso, deberá ser una gestión compartida y horizontal "*mangemente participativo*" donde el perfil del gestor *manager*, deberá ser cuidadosamente diseñado: capaz de liderar procesos donde la imaginación, la capacidad innovadora, la confianza, etc., deberán darse la mano con la firmeza y el rigor.

Hay un aspecto con el que quisiera terminar estas reflexiones y que podría definir como elemento estratégico.

Por nuestra cultura y quizás también en muchos casos por nuestro propio talante personal, estamos más dispuestos a hacer, y hacemos de hecho con demasiada frecuencia, planteamientos "micro", cercanos y próximos a nuestra propia realidad, realidad en la que seguramente asumimos responsabilidades.

Y nos es más difícil hacer planteamientos "macro", estrategias de largo alcance, no por su naturaleza

temporal, sino precisamente por su componente espacial: *comprensión y gestión del entorno*.

Pues bien, cuando hablamos de ética y empleo, de ética empresarial como lo hemos hecho en estas reflexiones, sólo nos valen los planteamientos "macro": un desplazamiento del IPC a niveles de crecimiento no esperados, o la misma subida promovida por el actual gobierno del SMI, la deslocalización de las empresas clientes, etc., pueden dar al traste con cualquier planteamiento "micro", por perfecto, técnico y voluntarioso que sea.

Quien de verdad quiera propiciar un mejor empleo, más digno (ético), y en mayor cantidad para las personas con discapacidad intelectual, no puede sustraer su capacidad de influencia, todo lo contrario, de los macroespacios y de los procesos donde hoy, y en cualquier época, se deciden, se negocian o en los que realmente se es capaz de propiciar las condiciones para que nuestros mejores deseos y nuestros objetivos más ambiciosos puedan realizarse.

Y en este aspecto, añadir que las complicidades con otros agentes sociales con-

cernidos por nuestra actividad o vinculados de alguna manera a la misma, hay que propiciarlas, buscarlas con ahínco, y si ya existen, cultivarlas con esmero.

Como se puede comprobar, o al menos esta ha sido mi intención a lo largo de estas líneas, hacer planteamientos éticos, propiciarlos y llevarlos a efecto en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad intelectual, es tarea compleja, es tarea profunda, y sobre todo, es tarea de muchos. Aunque también hay que decir que no es tarea imposible a pesar de su dificultad, y a pesar de habernos tocado vivir en una sociedad en la que los barnices y las apariencias son suficientes cuando se trata de temas morales, y donde los valores y los derechos que los soportan cuando se concretan y se pretende ponerlos en práctica, sean tildados de ideología trasnochada.

Malos tiempos para la ética. Excelentes tiempos para la imaginación.

NOTA 1: *Ética de la Empresa*. Ildefonso Camacho y otros – Desclee – pág. 73.

NOTA 2: *Ética de la Empresa*. Ildefonso Camacho y otros – Desclee – págs.144 y siguientes.