

## I ENCUENTRO NACIONAL DE HERMANOS de personas con síndrome de Down

### Grupos de Trabajo

Temas	Coordinador	ENTIDAD
Formación y Empleo	Francisco Vinagre	FUNDHEX

**PRESENTACIÓN:** (Texto extraído de la web [www.canal21.org](http://www.canal21.org))

Trabajar es uno de los mejores instrumentos de que disponemos los seres humanos para realizarnos como personas y para manifestar operativamente nuestra necesidad y nuestra obligación de servir a los demás. Después vendrán la satisfacción que el empleo reporta, la creatividad del trabajo que se realiza, el salario que por él se percibe y que nos permite cubrir necesidades y gustos personales, motivos todos ellos lícitos y legítimos que acrecientan y engrandecen la realidad humana de lo que implica trabajar.

Un valor de esta categoría no puede quedar ajeno al mundo de la persona con síndrome de Down. Pero la realidad largo tiempo vivida es que, si bien se ha aceptado con relativa facilidad proporcionar trabajo a las personas con discapacidad física o sensorial, resulta extraordinariamente difícil ocupar y dar trabajo a quien tiene retraso intelectual.

Se alegan expresa o tácitamente mil motivos: dan mala imagen a la empresa, no se enteran, cometen demasiados errores, no se integran en la cadena de la empresa, no hay puestos que puedan desempeñar, no son competitivos y entorpecen la producción, etc.

No es nuevo el esfuerzo de múltiples asociaciones dedicadas a la atención de las personas con síndrome de Down por conseguir que sus miembros, una vez transcurrida la etapa educativa, encuentren ocupación y dediquen la mayor parte de su día a realizar un trabajo más o menos productivo. Las fórmulas son muy variadas:

- Talleres ocupacionales
- Centros especiales de empleo
- Enclaves de discapacitados dentro de empresas ordinarias

Sus características y objetivos son muy distintos: desde mantener ocupada -a veces, simplemente entretenida- a una persona con deficiencia moderada o severa que puede desarrollar un trabajo sencillo manual, a establecer centros especiales que ofrecen sus productos con un carácter competitivo en el mercado.

Como se puede comprender, la naturaleza de cada una de estas modalidades, su funcionamiento, su relación y vinculación con el trabajador que tiene discapacidad son extraordinariamente diversos por lo que no es posible ofrecer una visión simplificada; pero sí conviene afirmar que todos estos modelos siguen siendo necesarios, porque siguen llenando un vacío y una necesidad y cumplen un papel social de extraordinaria importancia. Siempre resultarán insuficientes. Pero los objetivos hoy día son aún más ambiciosos: ***conseguir el empleo de las personas con discapacidad en el ambiente de la empresa ordinaria.***

Algunas series de televisión, nacionales y extranjeras, nos han expuesto ejemplos con muy buenos resultados. Es creciente el número de empresas en todo el mundo que abren sus puertas a esta nueva realidad. Bienvenida sea esta expresión de sensibilidad social. Pero es conveniente aportar alguna reflexión para que la opinión pública sea consciente de lo que nos estamos jugando.

El trabajo es un valor, siempre y cuando esté al servicio de las personas; es decir, trabajamos para servir a los demás pero, al mismo tiempo, debe servirnos para enriquecer nuestra personalidad. En el caso de las personas con síndrome de Down y en función del grado en que se manifieste, el trabajo amplía su campo de autonomía personal, sus relaciones, su capacidad adquisitiva, su sentimiento de identidad y de satisfacción consigo misma.

Pero el trabajo no es un fin en sí mismo sino un medio para cumplir su función vital dentro de la sociedad en que se vive y a la que se pertenece. Colocar a esta persona en el mundo del trabajo como único y último objetivo, o dejarla a la intemperie de las fuerzas laborales, a veces desintegradoras, es hacerle un flaco servicio.

En consecuencia, conseguir la integración de la persona con síndrome de Down en el mundo del trabajo ordinario es un magnífico y deseado desafío. Pero este servicio debe ser realizado con el adecuado apoyo. Apoyo para ayudar a esta persona a aprender y realizar la tarea encomendada; para adaptar su vida a la nueva realidad: jefes, compañeros, horarios, desplazamientos, derechos, deberes; apoyo para que los compañeros se acomoden también a su presencia, y ni la subestimen ni la sobreprotejan; apoyo para solucionar los problemas que puedan surgir; apoyo a la familia para que se adapte a la nueva realidad de que ese miembro con discapacidad amplía, de golpe, la extensión de su autonomía vital. Y por último, cualquiera que sea el tipo de dinámica laboral en la que se incorpore, apoyo para que el trabajo no se convierta en el único interés y actividad.

La persona con síndrome de Down tiene que seguir formándose, manteniéndose en buena forma física, abriéndose paso a otras realidades vitales que enriquecen su personalidad. Para ello necesita horas. Por eso, el horario y tipo de empleo habrán de ser compatibles y flexibles con la realización de estas otras actividades que le ayudan a encontrar, día a día, el sentido de su rica existencia.

Hemos de abrir, pues, nuestras puertas al trabajo de las personas con síndrome de Down, sean algunas horas semanales o jornada completa, según las circunstancias personales y las posibilidades reales de la empresa. Se trata, en definitiva, de conseguir ese ideal que todos deseamos: ***humanizar el trabajo para que sea fuente de gratificación y no objeto de desesperanza y frustración.***