



La fuerza de la razón

Por Jesús Flórez

EN RESUMEN | El presente artículo recoge la conferencia pronunciada por su autor el pasado 26 de junio en la Universidad Autónoma de Madrid, con motivo de la entrega de los diplomas a 16 alumnos de la primera promoción del Curso de Formación para la Inserción Laboral, la mayoría de los cuales tiene síndrome de Down. Este curso tiene una duración de 2 años y está dirigido a alumnos con discapacidad intelectual. Se imparte en la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, financiado por la Fundación Prodis. El curso se basa en un modelo dinámico de aprendizaje mediante el cual los alumnos adquieren conocimientos y destrezas enfocados a la inserción laboral en empresas ordinarias. El objetivo es lograr la inclusión social y laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, desde el ámbito universitario. El curso ha sido dirigido por las profesoras Lola Izuzquiza y Sara de Miguel. (Ver Características del curso en: <http://www.downcantabria.com/revistapdf/87/125-131.pdf>). Presidió el acto académico y realizó la entrega de diplomas S.A.R. la Infanta Doña Elena.

El artículo explica las ventajas y características que son propias del empleo con apoyo, y reflexiona sobre el papel de las personas con discapacidad, los empresarios, los preparadores laborales y las familias.

Quiero expresar mi más íntimo agradecimiento a la Fundación Prodis y a la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid por haberme invitado a exponer unas breves reflexiones con motivo de la despedida de la I Promoción del Curso de Formación para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.

No crean que estas palabras cumplen un simple trámite. Expresan un sentimiento hondamente arraigado en mi mente; tan hondo y tan arraigado que no he podido por menos de titularlo “La fuerza de la Razón”. Lo voy a explicar, y para ello me permitirán que me cite a mí mismo y me remonte a unas frases que escribí hace ya varios años:

Tan implicada está la sociedad en la empresa de la educación que no duda en ampliar en tiempo –desgraciadamente, no siempre en calidad– los períodos de formación, y

de incrementar de forma incesante los presupuestos y dotaciones para que, quienes carezcan de recursos, puedan también beneficiarse de la oferta educativa.

¿Se benefician todos y en el mismo grado?

Decididamente, no. Las personas que tienen discapacidad sufren discriminación en su formación educativa, y aún la sufren más si la discapacidad es de tipo intelectual o mental. Me explicaré. Cuando terminan las etapas de educación primaria y secundaria, mientras que la población general de estudiantes tiene prácticamente asegurada la continuidad de un puesto escolar en la universidad o en las escuelas profesionales, bien por sus propios recursos o por la política cada vez más extendida y generosa de becas proporcionadas por entidades públicas o privadas, los estudiantes con discapacidad intelectual carecen de esa seguridad. Como la inmensa mayoría de ellos no pueden ingresar en la universidad o en las escuelas profesionales, se encuentran a sus 18 años en la calle. Precisamente quienes, por sus intrínsecas dificultades, requieren, un periodo

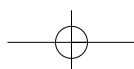
mucho más largo de formación que les permita, con un mínimo de garantía, acceder al mundo laboral y enriquecer su propia personalidad.

Es decir, si el ciudadano ordinario tiene prácticamente asegurado su puesto de formación con el correspondiente recurso económico hasta los 24 o 25 años, esto no ocurre en absoluto con el ciudadano que tiene necesidades educativas especiales, y que por ello necesita un mayor esfuerzo de tiempo y de dinero para cubrir sus dos dimensiones: el enriquecimiento intelectual personal, y la capacitación para conseguir un puesto de trabajo. Existe, por tanto, una clara discriminación que exige urgente revisión por parte de la sociedad. Y aquí entramos todos: las familias, la administración y las entidades privadas.

JESÚS FLÓREZ

Es asesor científico de la Fundación Síndrome de Down de Cantabria
florezj@unican.es

Y terminaba diciendo:



La conclusión final es que quien más formación necesita, de menos recursos dispone. Sé que la solución no es sencilla, pero eso no quita para que planteemos el problema en su cruda realidad y nos instemos todos a afrontarlo con decisión y realismo.

El acto al que hoy acudimos, con su luminosa realidad, da cumplida respuesta a lo que en su día denunciábamos. Cuando se tiene razón, ella tarde o temprano termina por convencer. Cuando esa razón se instala en la mente de personas marcadas por su afán de servicio —las familias en íntima conjunción con profesionales que ponen toda su energía y su corazón al servicio de nuestros hijos con discapacidad— esa razón, digo, se convierte en una fuerza que arrolla. Es, con toda propiedad, la fuerza de la razón.

Y nos encontramos ahora con este hermoso plantel de jóvenes que a lo largo de 2 años han recibido formación y han entrenado sus capacidades y sus talentos en el marco rico y natural ofrecido por una Facultad universitaria. Todo un ejemplo. Ciertamente es un día feliz para todos: para los jóvenes que estáis deseosos de trabajar, para los padres que veis colmadas vuestras esperanzas, para los profesionales que sentís la satisfacción del deber cumplido, para la sociedad toda que asiste entre incrédula y esperanzada.

HABLEMOS DEL TRABAJO

Soy consciente de que el trabajo ha tenido mala prensa y que durante siglos ha sido considerado como castigo, o como expresión de sometimiento y servidumbre, o como medio de explotación y lucro ajenos. Para no desviarme de mi objetivo afirmo, sin más consideraciones, que el trabajo 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 trabajo 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 del trabajo.

Un valor de esta categoría no puede quedar ajena al mundo de la persona con discapacidad, cualquiera que ésta sea: física, sensorial o intelectual. 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.

Pues bien, nuestros objetivos hoy día son bien ambiciosos: conseguir el empleo de las personas con discapacidad en el ambiente de la empresa ordinaria. Es creciente el número de empresas en todo el mundo que abren sus puertas a esta realidad nueva. Bienvenida sea esta nueva expresión de sensibilidad social. Pero me parece conveniente aportar alguna reflexión para que la opinión pública sea consciente de lo que nos estamos jugando. El trabajo es un valor, así lo he afirmado, siempre y cuando esté al servicio de las personas; quiero decir, trabajamos para servir a los demás pero, al mismo tiempo, debe servirnos para enriquecer nuestra personalidad. En el caso de las personas con retraso intelectual, 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 discapacidad intelectual 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 discapacidad intelectual 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 discapacidad, 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.

EL EMPLEO CON APOYO

El Empleo con Apoyo es un eslabón más en esa cadena forjada desde la convicción de que la sociedad y sus múltiples manifestaciones han de estar abiertas a todos los ciudadanos, y que todos ellos tienen el derecho a participar y disfrutar de sus diversas opciones. Así, desde la integración en la familia, pasando por la escolar en todas sus múltiples etapas, se llega a la integración en el mundo laboral que es, sin duda, la etapa más prolongada y, por así decir, definitiva.

Integrar en la empresa ordinaria a personas con discapacidad física o sensorial exige ejecutar ciertas adaptaciones, pero resulta relativamente sencillo encontrar trabajos ajustados a sus posibilidades reales. Como siempre, el reto lo constituye la integración de una persona con discapacidad intelectual, con toda su problemática en el terreno de las habilidades y en el campo de su conducta adaptativa. Y, sin embargo, la realidad nos dice que cuando se busca con decisión y se ponen los apoyos necesarios de formación, se encuentra el sitio adecuado para esa persona.

No es correcto generalizar y simplificar. Es evidente que hay numerosos casos y situaciones en los que el empleo con apoyo de las personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria resulta imposible; y que los talleres ocupacionales y los centros especiales de empleo siguen cumpliendo un papel excepcional a los que nunca agradeceremos bastante el delicado y maravilloso trabajo que realizan.

Pero ésta es la era en la que, de entrada, deberíamos programar y proyectar la formación de un muchacho con discapacidad intelectual para que viva su vida integrada en un mundo laboral ordinario. Después se conseguirá o no el trabajo, pero tenemos que tener muy claros cuáles han de ser nuestros objetivos y, consiguientemente, cuáles han de ser nuestras prioridades, las adaptaciones curriculares y la formación en su conjunto; de forma que, si se dan las circunstancias favorables, el joven se encuentre preparado para entrar en el mundo laboral.

UNA PREPARACIÓN ESPECIAL

A ninguno se nos ocurre que debamos recibir una preparación especial para entrar en el mundo laboral. Quiero decir: la necesitamos para ejercer una determinada profesión; pero para ser “trabajador” no recibimos un entrenamiento previo. Entramos, nos enteramos de qué es lo que hay que hacer y de cómo hay que hacerlo, y empezamos a funcionar. El resto lo aprendemos por nosotros mismos. Para la persona con discapacidad intelectual todo es más difícil porque sus capacidades de adaptación a los cambios y variaciones son menores: cambia de ambiente,

pasando del familiar y escolar al laboral; cambia de compañeros que tienen edades, situaciones y biografías personales muy dispares; cambia de responsabilidades y de exigencias; cambia de formas de desplazamiento urbano, de forma de vida, de autonomía.

Es un cambio sustancial que exige una muy específica preparación. Casi diría que lo de menos es el trabajo que va a ejecutar: como lógicamente es un trabajo adaptado a sus habilidades reales y se le enseña de manera individualizada, la persona lo aprende y lo ordinario es que lo ejecute con extraordinario cuidado. Lo difícil es ese otro aprendizaje: el de la adaptación al conjunto de realidades que lo circundan, que si para nosotros nos parecen lógicas y habituales (aunque a veces nos asustan y fracasamos en nuestra adaptación), para ellos son situaciones y tareas que deben aprender a manejar de manera específica y concreta. Eso exige preparación previa, y exige el acompañamiento y el apoyo de un profesional especializado que le oriente, al principio de manera permanente, y después mediante un seguimiento cada vez más distanciado e intermitente.

LOS EMPRESARIOS

¿Qué piensan, en primer lugar, los empresarios que son los que han de contratar a estas personas? Hemos vivido durante bastantes años un período de demonización de la clase empresarial, del que nos vamos recuperando poco a poco. Pues bien, en los diversos programas de empleo con apoyo se ha podido constatar que “la mentalidad de la gente de empresa es más abierta, emprendedora, valiente y solidaria que la de otros ámbitos. La capacidad de experimentar sin miedo y de actuar sin prejuicios ha hecho posible gran parte del trabajo desarrollado hasta el momento”. “A un gerente de un gran centro hospitalario, explicando lo orgullosos que se sentían de contar con una trabajadora con síndrome de Down, se le saltaron las lágrimas”. “El director de personal de una cadena de TV afirmó que la presencia de una persona con discapacidad había ‘humanizado’ las relaciones en el departamento donde trabajaba. Otro, de un restaurante ‘fast food’, aseguró que el ritmo más lento del joven había relajado el ambiente del local y se trabajaba más a gusto”.

Son testimonios reales. Aunque no siempre es así, debemos rechazar la idea apriorística de que una empresa competitiva y comercial no puede incorporar personas con discapacidad. Será preciso, lógicamente, analizar muy bien previamente las cadenas y organización del trabajo y del tipo de tareas que en ella se realizan, para detectar aquellas que encajan con el perfil de capacidades del candidato. Pero el punto crucial y esencial es tener el criterio de que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad e ineptitud; que detrás del candidato hay un proyecto y un equipo de profesionales que van a apoyar, formar y atender los posibles contratiempos. Y que si al final hay un fracaso, el fracaso no es del sistema sino de algún elemento individual que puede ser controlado o sustituido por otro.

EL PREPARADOR LABORAL

El personal de apoyo tiene una tarea compleja: han de buscar y elegir los empleos, han de preparar al futuro trabajador, analizar las peculiaridades del trabajo y su entorno, ajustarlo de manera que encaje con las características y capacidades reales de la persona, sin dejarse llevar de deseos y falsos optimismos; han de solucionar los inevitables problemas que habrán de surgir, sobre todo en los comienzos; y han de asesorar al interesado, al equipo que lo contrata –empresarios y compañeros de trabajo– y a las familias. Dicho así puede aparecer una tarea irrealizable pero la realidad es distinta. Ciertamente, no es una tarea de una persona sino de un equipo que debe trabajar con enorme cohesión y con una idea muy clara: actuar siempre en el mejor interés del trabajador.

Es preciso, por tanto, que el equipo se reúna con frecuencia, analice cada paso que se vaya a dar, conozca a fondo la discapacidad con la que trata y las capacidades y limitaciones concretas

de cada individuo. La gran riqueza de un equipo de esta naturaleza estriba en su cohesión y en su disposición a compartir las decisiones sin protagonismos. En tal caso, según nos dice la experiencia de los diversos proyectos actualmente existentes, cuando se consigue una empresa y un puesto de trabajo nuevo resulta fácil decidir entre todos quién va a ser el candidato para el trabajo y siempre se coincide en la decisión, porque todos conocen a los participantes. Cuando no existe tal cohesión, lo más probable es que la elección esté mal tomada y fracase.

LA FAMILIA

Las familias tienen un papel decisivo pero su actitud puede parecer ambigua. Por una parte desean que su hijo, terminada su etapa escolar, no se quede en casa y continúe desarrollando sus actividades en un ambiente lo más integrado posible. Pero, por otra parte, puede costarles dar ese paso definitivo que consiste en considerarle un auténtico miembro de la sociedad que desempeña sus tareas laborales como cualquier otro ciudadano: un trabajador. En el fondo, y a veces en la forma, no se atreven a soltar amarras y siguen considerando al hijo como un niño pequeño.

Y es que el trabajo en un ambiente normalizado significa la normalización de mucho más que el trabajo: transporte y desplazamientos, relaciones laborales, relaciones sociales, manejo de dinero, esparcimiento... Detrás de cada una de estas realidades hay todo un mundo de sentimientos, a veces contrapuestos. Queremos que nuestro hijo sea lo más autónomo posible pero nos da miedo que se aleje de nuestra influencia y queremos seguir controlando cada aspecto de su vida. Queremos que madure pero nos aterra que, de verdad, lo haga.

Para que el empleo con apoyo tenga éxito es preciso, por tanto, que la familia entre en el proyecto y preste toda su confianza. Debe desear, no sólo con palabras sino con su actitud y con hechos, que su hijo sea un auténtico trabajador. Eso significa, probablemente, que ella misma habrá de ser inicialmente instruida y posteriormente apoyada para mantener la confianza en su hijo y para seguir dándole las oportunidades que surjan en ese camino irreversible de autonomía creciente... Irá aprendiendo a afrontar nuevas situaciones, a veces complejas. Son, sin embargo, experiencias que terminan por enriquecer a todos, sobre todo para el protagonista principal de este proceso.

EL JOVEN TRABAJADOR

Los jóvenes con discapacidad, sea del tipo que sea, quieren trabajar, sienten que el trabajo los eleva y no quieren quedarse en casa mano sobre mano. Con ello abordamos el último grupo de protagonistas del Empleo con Apoyo que estamos analizando, el más importante: los trabajadores. Me refiero esencialmente a los que tienen discapacidad intelectual porque es, sin duda, la más limitante y la que presenta una problemática más compleja.

Es evidente que para entrar en el mundo de la empresa ordinaria, estos jóvenes tienen que cumplir con un mínimo de requisitos –menos de los que se piensa a primera vista– para desenvolverse con autonomía en sus desplazamientos, para adaptarse a las condiciones de trabajo, al entorno de jefes y compañeros. Si el equipo pedagógico que les apoya cumple bien su función y acierta en la selección del tipo de trabajo que a cada uno conviene, lo normal es que haya encaje y el trabajador cumpla con éxito su empleo. Así que, de pronto, la vida de nuestro nuevo trabajador cambia radicalmente y entra de lleno en el mundo de los adultos. Ha terminado su estricta y casi única referencia a la familia y la escuela, y queda expuesto a la influencia y a los contactos con personas de muy variadas características y con intereses muy dispares. Él deja de ser el centro de interés y pasa a ser uno más, y a veces en competencia con otros. Se ve solo andando por la ciudad. Es consciente de que se le exige una tarea con responsabilidad; es decir, tiene que dar cuenta ante personas cuyo “cariño” o “comprensión especial” no están en abso-

luto garantizados. Recibe un dinero mensualmente que ha de saber emplear. Siente cansancio, pero debe trabajar cuando tiene ganas y cuando no las tiene.

Pues bien; constatamos que, pese a todo, es feliz. Eso quiere decir que supera las dificultades, que en él predomina la satisfacción de sentirse autosuficiente en parte, de verse más igual a los demás adultos, de sentirse uno más –un ciudadano corriente– en el tráfico de la sociedad.

Si algo deseo transmitir es la convicción de que las personas con discapacidad, incluida la intelectual, tienen nuestros sentimientos, nuestras ilusiones y nuestras frustraciones. Gozan y sufren como nosotros y les hiere sentirse marginados o excluidos. Por ello, el verse integrados al comienzo de su vida adulta en unas tareas que van a formar parte de un período largo y decisivo de su vida, significa también para ellos la culminación de una larga etapa de formación dirigida a convertirlos en miembros útiles de la comunidad, la realización de sus ilusiones y sueños. No puedo por menos de recordar el llanto acongojado de una joven trabajadora con discapacidad intelectual que tuvo que dejar su puesto laboral de empleo con apoyo. Me figuro que como tantos otros que se han visto de golpe compelidos a “inscribirse” en las listas del paro. Y es que esa joven era mi hija.

El trabajo, sin embargo, es un medio y no un fin en sí mismo para alcanzar el equilibrio en la realización individual de un proyecto de vida. La persona con discapacidad intelectual debida a determinadas patologías puede no tener la resistencia física suficiente para aguantar una jornada laboral ordinaria. Pero, además, necesita imperiosamente mantener, y si es posible incrementar, su disponibilidad y capacidad intelectual porque, de lo contrario, retrocede. Eso significa que necesita disponer de espacios de tiempo acotados para su formación permanente: para seguir aprendiendo a aprender; a mantener centros de interés relacionados con el entorno, la cultura, los acontecimientos; a perfeccionar sus cualidades cognitivas y sociales; a disfrutar su tiempo de ocio y tiempo libre que le permita recuperar sus fuerzas y su ánimo. Necesita mantener y fomentar las relaciones de grupo, las necesidades afectivas que quizá le asocien de forma permanente a una persona. Éstas son las relaciones que le habrán de acompañar cuando su edad avance y, privada de su familia más próxima, necesite sentir la seguridad de una amarra efectiva. ¿No hemos repetido muchas veces que el modo de envejecer se cultiva y prepara a lo largo de la vida?

Pues bien, es indispensable dotarle de recursos personales que le ayuden a mantener su equilibrio psicológico. Eso no se consigue con sólo el trabajo sino con el enriquecimiento de sus cualidades humanas abonadas en el cultivo de los valores. Por consiguiente, el empleo con apoyo del trabajador con discapacidad intelectual debe contemplar estas otras realidades, y permitir que sus horarios le faciliten la asistencia semanal a tareas de formación continuada.

CONCLUSIÓN

Contemplamos, pues, el Empleo con Apoyo como un instrumento de excepcional calidad al servicio de unos seres humanos que necesiten por nuestra parte de una particular solicitud. El hecho de que no pueda ser ofrecido siempre y a todos no quita para que lo fomentemos con energía. Y, en todo caso, si no es posible garantizarlo, busquemos en los otros sistemas de empleo mecanismos y métodos que mantengan una cierta analogía con él. La formación continuada al margen de los horarios de trabajo, debe ser una exigencia que los responsables de tales sistemas deben incorporar de manera sistemática en beneficio de todas las personas con discapacidad, con independencia del sistema laboral a que el trabajador haya tenido acceso.

Y ahora sí termino.

Queridos estudiantes

Queridos padres, abuelos, hermanos...

Querido profesores

Tenáis **la fuerza de la razón**. Muchísimas felicidades.