

Guía **1**

Los diferentes enfoques de la cuestión de la integración de personas con una discapacidad en las empresas

Introducción

La inserción profesional de las personas discapacitadas es un tema difícil de estudiar, sobre todo porque la definición de discapacidad es plural y relativa : varía según el tiempo y la población discapacitada, no siempre se limita a las personas reconocidas como tales por los poderes públicos y/o las instituciones oficiales.

Este reconocimiento, en los diferentes países que colaboran en el proyecto, generalmente da derecho a una pensión o subsidio, cosa que no siempre es compatible con el ejercicio de una actividad profesional o conlleva diferentes problemas de acumulación.

Aún hay personas que sufren limitaciones físicas y continúan trabajando o se quedan en casa sin beneficiarse de ningún subsidio.

La visión a menudo se limita a un reconocimiento administrativo oficial de la discapacidad. Ahora bien, el reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado es resultado de un acto voluntario del interesado. Este proceso puede estar relacionado con la situación económica de la persona, con una necesidad de subsidio, de orientación hacia un medio de trabajo protegido o incluso de reconocimiento oficial bajo la presión del empleador que quiere hacer valer su obligación de contratar a personas discapacitadas.

1. Resumen de La población activa discapacitada

► En Bélgica

La encuesta sobre las fuerzas de trabajo realizada en 1996 demostró que aprox. el 13% de la población belga en edad de trabajar se debía considerar como discapacitada, cifra ligeramente inferior al 15% de media del conjunto de Europa (excepto Suecia).

También hace una estimación del número de personas con una discapacidad (Tabla 1). Del conjunto de la población en edad de trabajar de Bélgica, o sea, 6.750.000 personas, permite estimar la población discapacitada en edad de trabajar : cuenta unas 900.000 personas con discapacidad, una tercera parte (35%) de las cuales, unas 300.00, están oficialmente reconocidas como tales.

Tabla 1 : Población discapacitada en edad de trabajar, por sexo y grado de discapacidad

	Hombres	Mujeres	Total	Reconocido		No reconocido
Discapacidad severa	170.180	140.599	310.555	58%	180.122	130.433
Discapacidad moderada	268.884	291.241	560.350	22%	123.277	437.073
Discapacidad severa o moderada	439.064	431.840	870.905	35%	304.817	597.506
Población en edad de trabajar	3.403.600	3.347.600	6.751.200			

La encuesta sobre las fuerzas de trabajo de 2002 puso en evidencia las diferencias según la situación socioprofesional de las personas encuestadas. Según ésta, se trata sobre todo de : "las personas de más de 50 años, no cualificadas y sin empleo que se quejan de problemas de salud crónicos... Entre las personas con empleo, los obreros del sector privado eran los más numerosos en decir que sufrían una discapacidad o que tenían un problema de salud crónico, seguidos de los trabajadores del sector público".

La tasa de empleo de las personas discapacitadas es más baja en Bélgica que en la media de los otros países europeos, el 30% en relación con el 39%.

La situación es particularmente preocupante para las mujeres con una discapacidad moderada : están más excluidas del trabajo que los hombres con el mismo grado de discapacidad.

► En Alemania

En 2003 se contabilizaron aprox. 6.639.000 personas discapacitadas (3.154.000 mujeres y 3.485.000 hombres). Cerca del 8% de la población total. Sólo apenas el 5% de éstas, aprox. 300.000, nacieron discapacitadas, el resto de la población discapacitada se convierte en discapacitada a lo largo de su vida, resultado de una enfermedad o un accidente. La tabla siguiente muestra la distribución de las personas discapacitadas según la edad.

Tabla 2 : Tasa en porcentaje de los trabajadores discapacitados y no discapacitados según la edad en 2003

Edad	Tasa de trabajadores discapacitados	Tasa de trabajadores no discapacitados
15-25 años	51,7	51,7
25-45 años	72,2	88,4
45-55 años	63,3	89,3
55-60 años	49,6	75,9
60-65 años	15,4	29,7
Total	26,0	61,5

Fuente : (Agencia federal para el empleo, estadísticas de la administración federal – Mikrozensus)*

El número de personas discapacitadas activas es de 983.349 (octubre 2002). La parte de las mujeres discapacitadas aptas para ejercer un empleo está infrarepresentada en la población total.

Entre 1998 y 2002 la tasa de paro específica de las personas discapacitadas descendió, pasó del 17,5% al 14,5%. Sin embargo, sigue siendo superior a la tasa de paro general. Debido al desarrollo coyuntural general, la media anual de la tasa de paro de las personas discapacitadas ha aumentado (2003) y su tasa de paro específica sube al 17%.

Tabla 3 : Porcentaje de la tasa específica de paro* de las personas discapacitadas

Año	Tasa de paro
1998	17,5
1999	17,9
2000	17,1
2001	16,1
2002	14,5
2003	17,0

Fuente : (Agencia federal para el empleo)* corresponde a las personas discapacitadas activas.

Tasa de ocupación e indemnizaciones de compensación en las empresas públicas y privadas.

El derecho relativo a las personas discapacitadas obliga a los empleadores a conceder, como media anual, un mínimo de 20 puestos de trabajo al mes, deben conceder como mínimo el 5% (en la función pública : 6%) de los puestos a personas discapacitadas. En caso contrario, la empresa debe pagar una suma compensatoria, entre 105 euros (para una tasa de empleo de como mínimo el 3%) y hasta 260 euros por mes por puesto de trabajo obligatorio no ocupado, (para una tasa de empleo de menos del 2%). Sin embargo, según los datos de octubre de 2002, de los 151.865 empleadores con obligación de contratación, únicamente 31.400 (20,7%) cumplieron o cumplieron con creces su obligación de empleo. Unos 58.300 empleadores con obligación de contratación no contrataron ni a una sola persona discapacitada.

La tasa real de trabajo se estabilizó al 3,8%, 3,4% en los empleadores del sector privado y 5,2% en los empleadores del sector público (las administraciones del Estado, 6,7%).

► En España

La encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud de 1999, que realizó el INE (Instituto Nacional de Estadísticas) en colaboración con el IMSERSO y la fundación ONCE, mostró que más de 3.500.000 españoles tenían una discapacidad física o mental, cifra que equivale al 9% de la población total. Entre éstos, un poco más del 32% de las personas en edad de trabajar son activas, porcentaje que corresponde a un poco menos de 500.000 personas. El resto (dos personas de cada tres) no está integrado en el mercado laboral. Actualmente el número de personas discapacitadas que trabajan en España es de 319.185 personas.

De estos datos se extrae que no sólo la tasa de actividad es muy baja, sino que también la tasa de paro es muy importante (el 26,1% versus el 16,6% de la población activa total). O sea, únicamente una de cada cuatro personas discapacitadas en edad de trabajar trabaja. Así pues, siete de cada diez personas discapacitadas que entran dentro de la población activa están actualmente en paro. El problema de la integración profesional de las personas discapacitadas es evidente.

Las encuestas realizadas entre 1986 y 1999, aunque los elementos no se pueden comparar realmente, muestran que la situación de las personas discapacitadas no ha mejorado sustancialmente a pesar de las campañas de información que se llevan a cabo desde la entrada en vigor de la LISMI (1982).

Tabla 4 : La situación profesional de las personas discapacitadas

Cifras absolutas	1896		1999	
	Personas discapacitadas	Población total	Personas discapacitadas	Población total
Población de entre 16 y 64 años	2.647.001	25.202.944	1.337.708	26.410.564
Activos	757.642	13.678.000	431.841	17.031.925
Ocupados	553.470	10.670.000	319.185	14.212.560
Desocupados	204.172	3.008.000	112.657	2.819.365
Tasa (en tanto por ciento)				
Tasa de actividad	28,6	54,3	32,3	64,5
Tasa de ocupación	73,0	78,0	73,9	83,4
Tasa de paro	26,9	22,0	26,1	16,6
Tasa de empleo	20,9	42,3	23,9	53,8

Fuente : Elaboración propia a partir de :

- Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías*, 1986. Madrid, 1997.

- Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados*. Madrid, 2002.

Los resultados de la encuesta también muestran una tendencia de contratación creciente dentro de las medidas de promoción de empleo, principalmente en los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, un número importante de pequeñas empresas (de menos de 25 trabajadores) del sector de los servicios ha ofrecido una alta cifra de contratos de duración indeterminada a personas discapacitadas.

La tasa de paro de las personas con discapacidad física es del 56%, la de las personas con discapacidad mental es del 28%, la de las personas con discapacidad sensorial es del 14% y la tasa de paro de las personas con otras discapacidades es del 3%. Las personas que presentan una deficiencia auditiva o visual son las que presentan la mayor tasa de actividad (cerca del 40%) y la tasa más baja de paro (aprox. el 20%). Las mujeres discapacitadas y las personas con discapacidad mental son los grupos que presentan las tasas de actividades y de empleo más bajas.

Nueve de cada diez personas presentan una tasa de discapacidad del 33% al 64%. El 65% de las personas discapacitadas presentan una discapacidad física. El 14% sufre una deficiencia auditiva y el 10% una deficiencia intelectual.

Generalmente el tipo de trabajo es un trabajo poco cualificado : Obrero, administrativo adjunto, técnico de superficie, ...

► En Francia

Se calcula que la población activa discapacitada en 2004 era de 905.000 personas, 258.000 de entre ellas buscaban empleo. De las 647.000 personas discapacitadas con empleo, 500.000 trabajan en medio ordinario (350.000 en el sector privado y 150.000 en el sector público) y 120.000 en medio protegido. Hay 27.000 trabajadores autónomos.

Las personas reconocidas como trabajadores discapacitados no suelen tener muchos estudios y encuentran dificultades de inserción laboral, sobre todo por la falta de adaptación de las estructuras a su deficiencia. Algunas deficiencias (trastornos del habla o del lenguaje, trastornos psíquicos, las discapacidades que implican una pérdida de conocimientos intelectuales) conllevan más dificultades en el mercado laboral.

Las personas discapacitadas de entre 50 y 60 años representan más de la cuarta parte de las personas discapacitadas que buscan empleo y más de una tercera parte de los trabajadores discapacitados. Dos terceras partes de los trabajadores discapacitados de los centros son hombres.

Los diferentes reconocimientos de la discapacidad

Entre los trabajadores discapacitados, 6 de cada 10 trabajadores tienen un reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado de la Comisión técnica de orientación y de reclasificación profesional. Los hombres están más reconocidos como víctimas de un accidente laboral o de una enfermedad profesional que las mujeres. En cambio, las mujeres son tres veces más a menudo titulares de la pensión de invalidez.

Las personas de menos de 40 años suelen estar reconocidas por COTOREP mientras que las mayores de 50 años suelen ser beneficiarias de una renta de accidente laboral o de una pensión de invalidez.

Las COTOREP

Son las instituciones departamentales que deciden las cuestiones relativas a la orientación profesional y a la inserción social de las personas adultas discapacitadas (de como mínimo 20 años o de 16 años si han entrado en la vida activa). Las COTOREP ayudan a las personas que desean obtener una resolución sobre su discapacidad o ventajas para compensar la pérdida de capacidades.

Con la Ley de febrero de 2005, las CDAPH (Comisiones de los derechos y de la autonomía de las personas discapacitadas) sustituyen a las COTOREP en los centros departamentales de las personas discapacitadas.

En el 84% de los casos se otorga el reconocimiento. En 2004, 326.835 personas obtuvieron un acuerdo de RQTH (reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado). 8 de cada 10 reconocimientos son para personas de 30 a 59 años. Los jóvenes suelen ser discapacitados de nacimiento y discapacitados precoces cuyas deficiencias y discapacidades son generalmente definitivas. Suelen estar reconocidos como personas con discapacidad grave y definitiva. En el otro extremo, la categoría de edad superior suele estar reconocida dentro de la categoría de discapacidad moderada y duradera. Los acuerdos de reconocimiento afectan menos a las mujeres que a los hombres.

Accidentes laborales y enfermedades profesionales

En 2003 hubo 1.600.000 accidentes laborales o enfermedades profesionales, de éstos, 36.000 víctimas tendrán una incapacidad permanente parcial. La gran mayoría de las incapacidades de las personas de 20 a 59 años son consecuencia de accidentes laborales. La enfermedad es una fuente de incapacidad más importante a medida que aumenta la edad. **La industria y la construcción son los sectores que presentan una tasa de accidente más alta.**

Las pensiones de invalidez

La pensión de invalidez es otro reconocimiento administrativo de la discapacidad. Los organismos de seguridad social otorgan la pensión de invalidez a los beneficiarios (personas de menos de 60 años cubiertas por el seguro de enfermedad desde hace como mínimo un año) cuya invalidez, consecuencia de una enfermedad o un accidente no profesional, reduce las capacidades de trabajo o de beneficios de como mínimo dos terceras partes. La incapacidad también se estima a partir de la situación del mercado laboral de la región donde reside el beneficiario.

En 2004 547.000 personas recibieron una pensión de invalidez del Fondo nacional de seguro de enfermedad (CNAM) y de la Mutua social agrícola (MSA). Las principales patologías al origen de la invalidez son enfermedades del sistema osteoarticular y trastornos psiquiátricos.

Paro elevado, empleos atípicos, menor salario

La tasa de paro de las personas discapacitadas es tres veces mayor que la de los otros activos. A las personas discapacitadas les cuesta más encontrar un empleo que a los otros activos, a menudo se trata de un empleo precario, cosa que conduce a un paro recurrente. Las personas que tienen una discapacidad que implica una limitación en relación con el empleo o que están oficialmente reconocidas como trabajadores discapacitados suelen ocupar un empleo de estatus particular (empleos ayudados). El tiempo parcial se utiliza para reducir la cantidad de trabajo pero la mayoría de las veces la persona discapacitada no lo escoge, la obligan a trabajar a tiempo parcial. Las personas discapacitadas ocupan más los puestos de obreros y de empleados que los otros trabajadores. La mayoría de los puestos pertenecen al sector terciario. A la misma edad y con el mismo nivel de cualificación, el salario medio para un puesto a tiempo completo siempre es inferior al de los trabajadores válidos, sobre todo en el caso de las personas mayores.

Los trabajadores discapacitados en los centros privados de 20 trabajadores y más

En 2002 en los centros privados sujetos al empleo de trabajadores discapacitados, el 2,6% de los efectivos a tiempo completo eran personas cuya discapacidad estaba reconocida por la administración¹. Desde 1999 el número de personas discapacitadas contratadas en estos centros aumenta una media del 2,1%. Sin embargo, casi uno de cada tres centros sujetos a la obligación no contrata a ningún trabajador discapacitado y la gran mayoría de las empresas que no contratan a ningún trabajador discapacitado se libran de la obligación únicamente mediante la contribución Agefiph.

Parece que los centros de 500 trabajadores y más mantienen en sus efectivos a trabajadores que se han quedado discapacitados mientras que los centros pequeños contratan a personas discapacitadas.

Centros sujetos a la obligación de empleo en 2003		
Centros que cumplen la obligación de empleo		
Tasa de empleo igual o superior al 6%	42 400	46%
Centro que contribuye al Agefiph		
Tasa de empleo entre el 0% y el 6%	24 850	27%
Tasa de empleo cero	24 750	27%
Centro sujeto	92 000	100%

El comercio, los servicios y la industria acogen a más de 9 de cada 10 trabajadores discapacitados.

En proporción del efectivo de los centros, el sector educación, sanidad, acción social se desmarca, en parte porque el sector mantiene entre sus efectivos a personas discapacitadas que son sobre todo víctimas de una limitación de capacidad. La construcción, la industria y en menor medida la agricultura tienen porcentajes más elevados por las mismas razones, porque son sectores con riesgos profesionales altos. Los buenos porcentajes de la construcción y del transporte se deben al número elevado de empleos con condiciones de capacidades particulares que no entran en el recuento del efectivo de obligación.

► En Polonia

Hay más de 5.500.000 personas discapacitadas. La gran mayoría de estas personas (84%) vive de subsidios sociales : pensión de invalidez, pensión y ayudas. Aprox. el 8% de las personas discapacitadas trabajan. Pero el 8% de las personas discapacitadas no dispone de ningún medio propio para vivir (ni subsidios, ni empleo).

Desde hace varios años la tasa de actividad profesional de los discapacitados disminuye. A principios del trimestre de 2005 era del 15,7%. Durante este mismo trimestre, la tasa bajó al 12,8%.

En 2004 asistimos a un claro aumento del paro de las personas discapacitadas, con una tasa del 19,6% (18,5% en el primer trimestre de 2005). Lo más preocupante es la tasa

¹ Selma Amira, Monique Meron, "L'activité professionnelle des personnes handicapées", Francia, *Portrait social 2004/2005*, INSEE, 2005

de paro de las personas discapacitadas en edad de trabajar, el 22,6% en 2004 (el 20,8% en el primer trimestre de 2005). Las personas con una discapacidad mental son las que tienen más dificultades para encontrar trabajo.

Las personas discapacitadas encuentran trabajo principalmente en los talleres protegidos (200.000 en el primer semestre de 2004, con una bajada en el segundo trimestre hasta aprox. 190.000 personas). La introducción, desde enero de 2004, del derecho a la financiación suplementaria del salario de los trabajadores discapacitados en edad de producción ha favorecido su contratación en el mercado laboral ordinario. A principios de 2004 la oferta de trabajo pasó de 2.000 a 3.000 empleadores a más o menos 4.400 empleadores en junio de 2005.

El objetivo de la creación de empresas de trabajo protegido (a las que el Estado concede ventajas fiscales) es promover que los empleadores contraten a personas discapacitadas.

Las personas discapacitadas que trabajan son sobre todo personas con una discapacidad ligera (66%) o personas cualificadas con una discapacidad permanente (60%). Más del 88% de las personas discapacitadas que trabajan tienen una capacidad física limitada, la mayoría de las veces a consecuencia de afecciones que incapacitan los órganos motores, enfermedades del sistema circulatorio y neurológico. Las deficiencias intelectuales o mentales, particularmente cuando van acompañadas de capacidades físicas limitadas, reducen al mínimo la posibilidad de encontrar trabajo. En general las personas discapacitadas que tienen más dificultades para encontrar trabajo son los enfermos mentales con deficiencias intelectuales, los diabéticos y los epilépticos. Aprox. el 90% trabaja principalmente en el sector privado.

A parte del sector agrícola (el 61% del total de los trabajadores con discapacidad), están contratados en empresas de la industria alimentaria (21%), del comercio y reparaciones (13%) y, por último, en servicios a las empresas (5%). Estos cuatro tipos de actividad contratan en total al 79% de las personas discapacitadas.

En general los centros que acogen a trabajadores discapacitados son centros pequeños. No contratan a más de 10 personas (63%), aprox. el 13% de las personas discapacitadas trabaja para grandes empresas de más de 100 trabajadores. (Casi el 83% de las personas discapacitadas que trabajan tienen un empleo estable, un poco más del 14% ejercen un trabajo temporal). Más del 85% de los trabajadores tienen más de 45 años y como mínimo 20 años de antigüedad.

► En la República Checa

En la República Checa el número de personas discapacitadas que buscaban trabajo aumentó del 7,8% al 59,6% en el periodo de 1993 a 2005, mientras que el número total de solicitantes de empleo pasó del 3% al 9,5%.

El número global de solicitudes de empleo de personas discapacitadas se ha multiplicado por tres por dos motivos :

Por una parte, el alza continua del número de personas discapacitadas en paro.

Por otra parte, la oferta estancada de puestos de trabajo libres para estas personas :

El número de puestos libres oscila permanentemente alrededor de 1.500. Mientras que en 1999 trabajaban 119.500 hombres y 85.200 mujeres, en 2001 no trabajaban más de 45.100 hombres y 38.800 mujeres. A primera vista, la diferencia entre los hombres y las mujeres puede parecer positiva. Pero desgraciadamente el número total está en constante disminución.

Los resultados de las encuestas de 1996 y 2000 sobre las personas discapacitadas que buscaban empleo muestran que la regla general según la cual las personas con una formación superior tienen más posibilidades de ser contratadas no es válida para este grupo de personas. Mientras que en 1996 el número de solicitantes con una formación básica o

sin formación era de 13.427 (44,1%), en 2000 aumentó hasta llegar a 22.689 personas (38,6%). El número de personas en paro con una formación superior se incrementó de la siguiente manera :

Año	Solicitantes de empleo con una formación profesional secundaria con formación de aprendiz	Solicitantes de empleo con una formación secundaria con selectividad	Solicitantes de empleo con una formación universitaria y profesional superior
1996	13 838 (45,4%)	2 971 (9,8%)	234 (0,8%)
2000	27 997 (47,6%)	7 175 (12,2%)	958 (1,6%)

El aumento del paro más importante se manifestó en el grupo de solicitantes con una formación universitaria y profesional superior.

La tasa de paro de las personas discapacitadas aumentó en el periodo de 1993 a 2001 del 7,8% al 41,3% y actualmente se estima a aprox. el 50%. Esta evolución excesivamente desfavorable ha tenido lugar a pesar de la Ley relativa al empleo, que prohíbe explícitamente la discriminación basada en el estado de salud.

En Praga, el 31 de diciembre de 2004 había un total de 55.120 empleadores, 4.863 de los cuales contratan a más de 25 trabajadores. Estos empleadores tienen la obligación de contratar a personas discapacitadas.

Pongamos el caso que una oferta de 89 puestos de trabajo existentes se repartiese de manera que cada puesto lo propusiera un empleador diferente, únicamente 2 de cada 100 empleadores sujetos a la obligación ofrecerían un empleo a personas discapacitadas. Menos de 2 de cada 1.000 del número total de empleadores.

2. Las disposiciones legales aplicadas por los gobiernos en los diferentes países.

► En Bélgica

Después de la Segunda Guerra Mundial se adoptaron las primeras medidas para la integración y la reintegración de las personas discapacitadas. En 1980 la política en materia de integración de las personas discapacitadas se municipaliza mientras que la política de empleo y más particularmente la colocación se regionaliza.

La situación belga es muy compleja debido a la repartición de las competencias entre los diferentes niveles de poder :

- **El Estado federal** es competente en materia de seguridad social, de garantía de remuneración y de seguridad de existencia ;
- **Las comunidades** son competentes en la definición de las discapacidades, en la enseñanza,...
- **Las regiones** han heredado la política de integración social y profesional de las personas discapacitadas desde la última reforma del Estado. Una complejidad que aumenta por el hecho que la repartición de las competencias viene acompañada por definiciones diferentes de la discapacidad.

A nivel federal

La referencia comuna (excepto en lo que afecta al subsidio de integración) para la definición de discapacidad es la pérdida de capacidad de ganancia. La evaluación es diferente

según la legislación en cuestión.

El artículo 60 de la legislación de desempleo, por ejemplo, estipula que para beneficiarse de los subsidios, el trabajador debe ser "apto" en el trabajo, o sea, no presentar una pérdida de capacidad de ganancia de más del 65%. El grado de inaptitud lo fija un médico autorizado por la oficina de paro. Una persona se considera no apta si tiene menos del 35% de capacidad de ganancia.

La legislación belga en materia de empleo

Sector público

El decreto real de 11 de agosto de 1972 que promueve el empleo de personas discapacitadas en las administraciones del Estado impuso a los ministerios, convertidos en SPF (Servicios Públicos Federales), una cuota obligatoria de discapacitados a contratar, en principio debían contar con el 2% de personas con una discapacidad entre su personal. De una encuesta cuantitativa se extrae que el porcentaje de personas contratadas en la cuota alcanzó en 2004 el 0,8% del personal de los SPF (o sea, 454 personas en vez de las 1.200 previstas).

Por ejemplo : En 2004 el departamento de finanzas tenía el mayor número de personas con discapacidad (129 personas) que, sin embargo, únicamente representa el 0,46% de su efectivo total. El departamento de defensa contrata a 86 personas que representan el 3,87% de su efectivo total.

Región valona

El decreto del gobierno valón de 14 de enero de 1999 relativo al empleo de personas discapacitadas en los servicios del gobierno y en algunos organismos de interés público estipula que "Cada ministerio está obligado a contratar, a lo largo de un año civil, a un número de personas discapacitadas fijado en el 2,5% del efectivo previsto en el marco orgánico... el 5% de las contrataciones están reservadas a las personas discapacitadas hasta alcanzar el porcentaje de ocupación fijado".

En realidad, únicamente un número restringido de servicios y organismos cumple las cuotas fijadas por dicho decreto.

A nivel de provincias y municipios

Las provincias, municipios, asociaciones de municipios, aglomeraciones de municipios y los C.P.A.S. (Centros Públicos de Ayuda Social) están sujetos a una cuota de 1 persona discapacitada por cada 55 empleos, excepto en la región valona, en la que se previó una cuota del 2,5% que se aplica a los servicios del gobierno valón y a los organismos de interés público cuyo personal está sujeto al estatus de los funcionarios de la región. Los C.P.A.S. que contratan como mínimo a 20 personas a tiempo completo deben contratar a una persona discapacitada a media jornada por cada 20 personas a tiempo completo. Aproximadamente el 80% de los C.P.A.S. cumplirían esta cuota del 2,5%, algunos incluso irían más allá. No obstante, el respeto a esta obligación no siempre se controla.

Sector privado

La Ley de 1963 relativa a la revalidación y la reclasificación profesional fija el principio de una obligación de ocupación de personas discapacitadas. Esto nunca se ha concretizado en el sector privado a pesar del consenso en las comisiones paritarias encargadas de ponerla en práctica en los diferentes sectores de actividad.

Esta ley aún es una ley de aplicación en algunas partes del territorio. En la comunidad francesa se derogó parcialmente mediante decreto de la región valona de 6 de abril de 1995 "relativo a la integración de las personas discapacitadas". En la comunidad ger-

manófono se aplica el decreto de 19 de junio de 1990 "zur Schaffung einer Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge".

La Ley de 10 de abril de 1971 relativa a los accidentes laborales prevé que el organismo contacte al empleador vía el médico de trabajo para "pedir" la vuelta al trabajo. Pero el proceso es voluntario y el empleador conserva el derecho a despedir.

La Ley de 1996 relativa al bienestar en el trabajo sustituye la obligación de "vigilancia" de la salud de los trabajadores por una obligación de "prevención". Impone a los empleadores "gestionar los riesgos". El decreto de ejecución se interesa específicamente por la reinserción del trabajador "en incapacidad". *A falta de controles y de sanciones suficientemente disuasivas, este adelanto legislativo, importante en materia de salud en el trabajo, no permite una disminución del número de accidentes laborales o incapacidades relacionadas con el trabajo, ni el mantenimiento del empleo o la integración de trabajadores discapacitados.*

La Ley de 12 de diciembre de 2002 relativa a la lucha contra las discriminaciones trasladada a la legislación federal las directrices europeas relativas a la discriminación y a la igualdad de tratamiento en materia de empleo. Prevé sobre todo que "la ausencia de planificaciones razonables" para la persona discapacitada constituye una discriminación en el sentido de la ley.

Acomodos razonables

Los acomodos razonables son medidas concretas que el empleador debería realizar para permitir a un trabajador discapacitado participar de manera igual en una actividad en la esfera profesional.

Intervenciones financieras

Según las instituciones específicas en los diferentes niveles de poder, están previstas intervenciones financieras en materia de adaptación del puesto de trabajo o de asistencia personal. Los empleadores privados pueden obtener estas intervenciones para uno de sus trabajadores si éste está reconocido por una de las instituciones oficiales y después de una decisión favorable de la institución. Esta medida se aplica a las personas contratadas en el circuito de trabajo ordinario.

A nivel federal

El fondo especial establecido en el marco del acuerdo interprofesional 2005-2006 prevé sobre todo la financiación del acomodo de los puestos de trabajo y/o la formación de trabajadores discapacitados y/o de sus colegas de trabajo.

En la región valona

La Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées prevé diferentes intervenciones financieras :

- La prima para la tutoría es una intervención acordada a una empresa que designa a un tutor encargado de acompañar y guiar a un trabajador discapacitado contratado recientemente. Sube a 250 € al mes y no puede superar los seis meses. Se adapta proporcionalmente al régimen horario del trabajador ;
- El acomodo del puesto de trabajo es una intervención financiera en el coste de la adaptación del puesto de trabajo a la discapacidad del trabajador ;
- La prima de compensación es decreciente y se acuerda al empleador en vista de com-

pensar el coste de las medidas aplicadas para permitir que el trabajador discapacitado asuma lo mejor posible sus funciones (pausa suplementaria, explicaciones complementarias,..). La prima es de cinco años máximo, renovable.

La prima de integración es una intervención financiera a tanto alzado destinada a promover la contratación o la vuelta al trabajo de un trabajador discapacitado que ha pasado recientemente por como mínimo seis meses de inactividad profesional.

En la región de Bruselas Capital

El Service bruxellois francophone des personnes handicapées prevé para los trabajadores discapacitados francófonos :

La adaptación del puesto de trabajo es una intervención financiera que quiere permitir la contratación de una persona discapacitada o favorecer la ascensión del trabajador a una función que corresponda más a sus capacidades o incluso que una persona que se queda discapacitada conserve su trabajo.

La prima de inserción es una intervención financiera acordada al empleador para compensar una productividad menor causada por algunos trabajadores debido a su discapacidad.

En la comunidad germanófona

La Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung prevé diferentes intervenciones financieras, entre ellas existe la posibilidad de financiación de los gastos de acomodo del puesto de trabajo.

El START-Service garantiza la promoción y el acompañamiento de las medidas de formación/cualificación y de inserción profesionales para personas discapacitadas. Prevé prácticas de orientación en empresa que permiten descubrir las capacidades de la persona en prácticas en vista de un empleo o de una formación en la empresa.

La formación laboral da un acompañamiento individual e intensivo de las personas discapacitadas en el lugar de trabajo y aspira a una cualificación e integración socioprofesional en empresa;

El empleo en empresa es una medida que acuerda al empleador el acompañamiento por el START-Service (asesoramiento, consejos) y una intervención financiera en el salario y las cargas sociales del trabajador discapacitado.

En la comunidad flamenca

En la parte flamenca, el Vlaams fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap instauró intervenciones financieras.

En el caso de la Vlaamse inschakelingspremie (VIP) la indemnización alcanza el 30% del salario mínimo para compensar el coste que conlleva la contratación de una persona discapacitada en una empresa.

Este coste se constituye por posibles gastos producidos por la adaptación del trabajador, su integración en el proceso laboral, su acompañamiento profesional complementario y su eventual pérdida de rendimiento.

La intervención en el acomodo del puesto de trabajo cubre todos los costes producidos por la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades del trabajador.

► En Alemania

En el preámbulo del código de leyes sociales de 19 de junio de 2001, se estipula que :

« Las personas discapacitadas o con riesgo de discapacidad obtienen prestaciones en conformidad con este código. Los organismos de readaptación promueven, según las leyes de prestaciones en vigor, la autodeterminación y la igualdad de los derechos de las personas discapacitadas o con riesgo de discapacidad en la participación en la vida en sociedad, impidiendo o luchando contra las desventajas. Al mismo tiempo se tendrán en cuenta las necesidades particulares de las mujeres y de los niños discapacitados o con riesgo de discapacidad. »

Por una parte, este preámbulo, que data de 2001, amplía la noción de personas discapacitadas a "grupo de personas con riesgo de discapacidad".

Así pues, la noción de orientación preventiva (§ 3) del SGB IX toma importancia. Las ayudas que garantiza la legislación deben permitir prevenir a tiempo una discapacidad o una enfermedad crónica.

Por otra parte, la introducción del concepto de autodeterminación y de participación con igualdad de derechos en la vida en sociedad y la participación en el mundo laboral y el principio de paridad han reforzado explícitamente la prohibición de cualquier forma de discriminación.

Las necesidades reales, pero únicamente de manera parcial las desventajas de las mujeres y de los niños discapacitados, deben tenerse en cuenta de manera explícita.

En Alemania también existe un amplio abanico de reglamentaciones y de leyes que se basan estrechamente en el SGB IX y que son la base de trabajo y la de reglamentaciones para todas y cada una de las instituciones de integración y de rehabilitación.

Resumen de las principales leyes de protección social para las personas discapacitadas :

(SGB IX) (Readaptación y participación de las personas discapacitadas)

Otras situaciones, que afectan a las relaciones y deberes específicos de los actores, particularmente en el campo de la prevención en la salud en el trabajo y las compensaciones por las desventajas en la vida cotidiana, están reglamentadas por numerosas leyes, ordenanzas y directrices.

Entre éstas encontramos :

- Ley federal y del Estado para la paridad de las personas discapacitadas ;
- Ordenanza relativa a las prestaciones de compensaciones para personas discapacitadas ;
- Ordenanza relativa a los certificados de invalidez ;
- Comité de los representantes de los trabajadores discapacitados ;
- Ayuda para la reglamentación en los vehículos ;
- Ordenanza relativa a los talleres ;
- Ley relativa a la organización interna de las empresas ;
- Ley federal y del Estado relativa a la representación del personal ;
- Ley relativa a la seguridad laboral ;
- Ley relativa a la protección del trabajo ;
- Directriz relativa a la prevención de accidentes.

Estas leyes atribuyen a las personas discapacitadas, a sus parientes o al empleador ayudas individuales y ayudas para la participación en el mundo laboral como, por ejemplo, la readaptación profesional (ayuda médica y programa de cualificación), las ayudas técnicas (equipamiento de los puestos de trabajo) y las compensaciones de salario para las personas discapacitadas.

Instituciones de integración y de readaptación y sus prestaciones para las personas discapacitadas

Desde hace unos diez años varias instituciones públicas y de servicios especializadas, con la ayuda de los poderes públicos, trabajan para la integración en la sociedad y para la readaptación en el mundo laboral de las personas discapacitadas. Así mismo, estas instituciones ofrecen diferentes ayudas y compensaciones con fuentes de financiación diversas. Se alimentan, por ejemplo, de impuestos, de cotizaciones de seguros sociales y de accidentes, por fundaciones e indemnizaciones compensatorias provenientes de los empleadores que no contratan a personas con discapacidad.

Entre las administraciones públicas y las instituciones que reciben la ayuda de los poderes públicos encontramos :

- La administración federal para la integración y la oficina central de ayuda social ;
- La agencia federal para el empleo y las agencias de los Estados para el empleo) ;
- El seguro de jubilación alemán ;
- Los organismos legales de los seguros de accidentes (Fondos de previsión de accidentes laborales ;
- Fondos legales de seguro de enfermedad ;
- (SGB VIII) Los organismos de ayuda pública a la infancia y a la juventud ;
- (SGB XII) Las oficinas locales de ayuda social ;
- Los talleres para personas discapacitadas.

La mayoría de las ayudas y de los servicios de participación y del mundo laboral para las personas discapacitadas las proporciona una de las siguientes instituciones :

¿De qué se trata?	¿Cuál es el interlocutor?
Contratación, colocación	Agencia para el empleo
Equipamiento de los puestos de trabajo adaptado a las personas discapacitadas	Administración para la integración, Organismos de readaptación
Acompañamiento profesional de las personas con discapacidades severas	Administración para la integración
Asistencia al trabajo	Administración para la integración, Organismos de readaptación**
Cualificación	Agencia para el empleo, administración para la integración
Asesoramiento de orientación, orientación profesional	Agencia para el empleo
Gestión de integración en las empresas	Administración para la integración, Organismos de readaptación**
Prevención	Administración para la integración, Organismos de readaptación**
Despido	Administración para la integración
Contrato de integración	Administración para la integración
Proyecto de integración	Administración para la integración
Transición del taller en el mercado laboral para las personas discapacitadas	Administración para la integración, organismos de ayuda social
Petición de reconocimiento del estado de discapacidad (certificado) y petición de compensación de perjuicios	Administración de asuntos sociales y familiares o según la legislación del Estado los servicios competentes
Paridad respecto a los perjuicios en el contrato de trabajo	Agencia para el empleo

El catálogo de las ayudas y servicios concretos de estas instituciones :

Oficinas de servicios comunes para la readaptación

La entrada en vigor del código de leyes sociales en 2001 permitió una mejor aplicación de las Leyes, la coordinación de las diferentes ayudas y prestaciones y la clarificación de los costes. Hasta finales del 2002 se habilitó una amplia red de organismos de readaptación, llamada Bureaux de services communs pour la réadaptation (Oficinas de servicios comunes para la readaptación), en los distritos, en las ciudades autónomas de Alemania y en las "ciudades Estado", Bremen, Berlín y Hamburgo. Las misiones son :

- Informar de los criterios de prestaciones, los procedimientos y las prestaciones de los organismos de readaptación ;
- Clarificar las necesidades de readaptación ;
- Ayudar en los trámites de demanda, ponerse en contacto con los organismos de readaptación competentes e intervenir para acelerar las decisiones ;
- Acompañar a las personas discapacitadas o con riesgo de discapacidad hasta la decisión de la asunción financiera ;
- Coordinación de las ayudas de los diferentes organismos de readaptación.

Los representantes de los trabajadores, los empleadores y cualquier persona discapacitada o con riesgo de discapacidad encontrará una ayuda rápida *in situ*, independientemente de pertenecer a su fondo de seguro de enfermedad.

Defecto del sistema

El defecto se sitúa más bien en la aplicación del SGB IX. Debe aclararse la función de las oficinas de servicios comunes habilitadas en todo el territorio federal. Los ciudadanos no las frecuentan suficientemente. La voluntad de centralizar en un único lugar la cooperación entre los representantes de los trabajadores, los empleadores y las personas discapacitadas es, sin embargo, un elemento muy positivo.

Los factores perturbadores :

Demasiada información, propuestas y consultas suministradas por demasiados organismos. La creación de oficinas de servicios ha llevado a la aceleración del tratamiento de las demandas. Sin embargo, aún no se ha convertido en un servicio de consulta centralizado. El legislador debería, sin duda alguna, aumentar sus misiones.

La información está mal enfocada y las propuestas no llegan a su público. Es necesario poder obtener consejos e información precisa sobre las posibilidades de integración, de ayuda en general, también es necesario desarrollar una política de información determinada para los delegados del personal y los responsables de empresas.

Detrás de las propuestas de consultas se esconden los diferentes intereses de los organismos. Los instrumentos de los organismos de readaptación, que se presentan en forma de contrato (§21 II SGB IX), no siempre se han aplicado, pasa lo mismo con la ejecución de las recomendaciones generales sobre la certificación de la calidad.

La información debe formularse de manera precisa y clara. La consulta debe dirigirse de manera específica a los destinatarios adecuados (representantes de los trabajadores, empleadores y personas discapacitadas).

► En España

Aspectos jurídicos, ayudas, subvenciones

Un conjunto de normas, provenientes de la Ley para la integración social de las personas discapacitadas (LISMI) de 7 de abril de 1982, establece las medidas de protección en el trabajo de las personas discapacitadas. En las empresas de más de 50 empleados, como mínimo el 2% del personal deberá estar formado por personas con una discapacidad (con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%), porcentaje que alcanza el 3% en el sector público.

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener a estas personas en su empleo durante un periodo mínimo de 3 años y no las pueden despedir sin un motivo justificado. En el caso de despido justificado, estas personas deberán ser sustituidas por otros trabajadores discapacitados.

Por cualquier contrato de duración indeterminada y a tiempo completo la empresa recibe una subvención de 3.906,58 euros. Se reduce proporcionalmente en función del número de horas prestadas.

En virtud de la Ley 42/94 de 30 de diciembre, las empresas que emplean a duración indeterminada a personas discapacitadas se benefician de una reducción del 75% de sus cargos sociales durante tres años. Esta deducción puede llegar hasta el 100% en el caso de una primera contratación, con la condición de que esta persona no ocupe un puesto vacante. Del mismo modo, las empresas se benefician de reducciones del 70% de los cargos sociales si el trabajador tiene menos de 45 años y del 90% si tiene más de 45 años. Si se trata de un contrato de prácticas a tiempo completo o un contrato de aprendizaje, la reducción de los cargos sociales es del 50%.

El decreto real 364/2005 de 8 de abril regula la aplicación de una alternativa, de carácter excepcional, a la cuota de reserva a favor de los trabajadores discapacitados. Las causas de esta excepción son : cuando la no incorporación de un trabajador discapacitado es imputable a los servicios públicos de oferta de empleo competentes o a las agencias de colocación que no pueden satisfacer la demanda, a pesar de haber realizado todos los procedimientos necesarios para responder a los requisitos o cuando no hay ningún solicitante de empleo discapacitado para ocupar el puesto.

En consecuencia, si la empresa argumenta que por motivos de producción, de organización, técnicos, económicos, etc. hay problemas para contratar a trabajadores discapacitados y no se cubre la cuota, las medidas alternativas que se pueden aplicar son las siguientes :

- Firmar un contrato de trabajo con un trabajador discapacitado autónomo o un centro especial de empleo que abastecerá las materias primas, máquinas u otros bienes necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa ;
- Firmar un contrato de trabajo con un trabajador discapacitado autónomo o un centro especial de empleo para la prestación de servicios independientes a la actividad normal de la empresa ;
- Apoyar las actividades de inserción profesional o hacer dones a fundaciones o a asociaciones de utilidad pública especializadas en la formación, la integración y la generación de empleo en el campo de la discapacidad. En los dos casos, este apoyo equivaldrá al 0,33% de su empleo.

Por otra parte, el gobierno, en sus propuestas de reforma profesional a petición de las organizaciones sindicales, propone aumentar el control de la inspección del trabajo del res-

peto de este porcentaje del 2% de personas discapacitadas en las empresas, mediante el proyecto de ley de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas (621/000150). Este proyecto de ley considera como infracciones administrativas los perjuicios contra el derecho de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas discapacitadas, cuando hay discriminación directa o indirecta, acoso, no respeto de las exigencias de accesibilidad, no aplicación de las medidas de acción positiva que establece la ley, sobre todo cuando la infracción genera beneficios económicos. Las infracciones se sancionan con multas que pueden ir de 301 € hasta 1.000.000 €. Los criterios utilizados para clasificar las sanciones son la intención del responsable de la infracción, la negligencia, el fraude, el no respeto de las advertencias, el volumen de negocio y el número de personas afectadas.

Ayudas para la integración profesional, adaptación del puesto de trabajo, accesibilidad

En general, para la adaptación del puesto de trabajo o la eliminación de las barreras arquitectónicas el empleador recibe 901,52 €, en caso de contrato de duración indeterminada o como interino de promoción del empleo.

El INEM (Instituto Nacional del Empleo) también realiza acciones de ayuda económica a los centros especiales de empleo, como la financiación de proyectos que generan empleo, de preferencia estable, para personas discapacitadas en paro.

Entre otros, una subvención de como máximo 1.8034,04 € para la adaptación del puesto de trabajo o la eliminación de las barreras arquitectónicas.

Finalmente, se han establecido ayudas para financiar proyectos de creación de empleo. Las ayudas son para los trabajadores discapacitados, sin empleo, que quieren establecerse como autónomos. Se pueden beneficiar de las siguientes ayudas :

- Subvención parcial de los intereses de los préstamos obtenidos en las entidades financieras, públicas o privadas, que han suscrito una convención con este objetivo. Esta subvención no puede superar los 4.507,59 € ;
- Subvenciones de 3.906,58 euros para inversiones de capital fijo.

Carencias del sistema en España

La tasa de empleo de las personas discapacitadas es tan baja por el no respeto, por parte de las empresas privadas y de la administración pública, del mínimo legal (LISMI) de contratación de trabajadores discapacitados. El 60,7% de las empresas de más de 50 trabajadores contratan a trabajadores discapacitados. Pero únicamente 1 de cada 10 empresas respeta la cuota legal. No es de extrañar porque las inspecciones son escasas y las multas son inferiores a los 3.000 euros.

El Informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España², realizado por la Fundación Empresa y Sociedad, muestra que, a parte de algunas excepciones, la contratación de trabajadores discapacitados se estanca de manera alarmante. Hasta tal punto que las 70 empresas que aportan sus cifras en materia de empleo contabilizan un total de 5.134 personas con una discapacidad de un total de 492.768 trabajadores. Las personas discapacitadas sólo representan el 1,04% del total de los trabajadores. Aún más alarmante : 15 de estas 70 empresas cuentan con el 3,23% de personas discapa-

² Informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España

citadas y, por tanto, las 55 restantes cuentan únicamente con el 0,58% de trabajadores con una discapacidad.

Las medidas fiscales son insuficientes porque el importe de las subvenciones es insignificante en los presupuestos de la empresa. En la mayoría de los casos, las subvenciones no cubren los gastos ocasionados por la adaptación del puesto de trabajo. Además, las asociaciones de personas discapacitadas denuncian que el centro de medidas alternativas, al que recurre un gran número de empresas, perjudica gravemente la inserción profesional de este sector. Por diferentes motivos : la demanda de servicios a los centros especiales de empleo ha aumentado considerablemente en detrimento del empleo normalizado. Recurrir a este tipo de medidas hace que el empresario no tenga esta responsabilidad y por tanto, no hay una concienciación de la necesidad de reaccionar positivamente a favor de la integración profesional de las personas discapacitadas.

Todos estos elementos hacen que 8 de cada 10 empresas no respeten su obligación de contratar a personas discapacitadas. España es el penúltimo país de la Unión Europea en materia de empleo de las personas con discapacidad.

► En Francia

La obligación de empleo de los trabajadores discapacitados y asimilados

Según la Ley de 10 de julio de 1986 todos los centros de 20 trabajadores y más tienen la obligación de contratar a trabajadores discapacitados y asimilados en una proporción de como mínimo el 6% de su efectivo total, los empleos con condiciones de aptitudes particulares están excluidos del recuento de obligación (como por ejemplo los empleos de auxiliares de vuelo, mensajeros, vendedores polivalentes de grandes centros comerciales,...).

Los centros implicados son : los centros de como mínimo 20 trabajadores del sector privado, los centros de como mínimo 20 trabajadores del sector público con carácter industrial y comercial, el Estado y las tres funciones públicas (Estado, territorial y hospitalaria) a partir del 1 de enero de 2006.

Los beneficiarios de la Ley de 1987 son :

- Los trabajadores discapacitados reconocidos por la Comisión de derechos y de la autonomía de las personas discapacitadas ;
- Las víctimas de accidentes laborales o de enfermedad profesional con una I.P.P. (Incapacidad Permanente Parcial) como mínimo igual al 10% y titulares de una renta que paga la seguridad social ;
- Los titulares de una pensión de invalidez de un régimen de seguridad social (esta invalidez debe implicar como mínimo una reducción de 2/3 de su capacidad de trabajo o de ganancia) ;
- Los exmilitares y asimilados titulares de una pensión de invalidez ;
- Las viudas y huérfanos de guerra ;
- Los bomberos voluntarios víctimas de un accidente en el ejercicio de su función y titulares de un subsidio y de una renta de invalidez ;
- Los titulares del certificado de invalidez (Ley de febrero de 2005) ;
- Los titulares del subsidio para personas adultas discapacitadas (Ley de febrero de 2005).

¿Cómo puede conseguir una empresa estar exenta de esta obligación?

Contratando directamente a personas discapacitadas, mediante la subcontratación con centros de trabajo protegidos (máximo el 3% de la tasa de empleo), mediante la acogida de trabajadores discapacitados en prácticas que estén en formación profesional.

El empleador también puede pagar una contribución a Agefiph en función del número de beneficiarios que faltan. Un convenio colectivo de sector profesional, de empresa o de centro que prevea un programa anual o plurianual a favor de los trabajadores discapacitados también puede permitir que el empleador respete sus obligaciones.

Antes del 15 de febrero de cada año las empresas de 20 trabajadores o más están obligadas a enviar la declaración obligatoria de contratación de trabajadores discapacitados indicando la situación de la empresa respecto a la Ley de 1987. Las contribuciones de las empresas que no cumplen su obligación de empleo irán a la Asociación nacional de gestión de fondos para la inserción profesional de las personas discapacitadas (Agefiph). En 2004, 49.880 empresas hicieron una contribución a Agefiph por un importe de 404.200.000 €³.

Agefiph recoge los fondos y los gestiona, no tiene el poder de comprobar ni de obligar a las empresas a cumplir sus obligaciones, tampoco puede denunciar las infracciones (los sindicatos de la patronal que ocupan el Consejo de administración de Agefiph no lo permitirían). La comprobación de la obligación de empleo es responsabilidad de la Dirección departamental de trabajo, del empleo y de la formación profesional (DDTEFP) mediante los inspectores de trabajo.

Las empresas, cuyas infracciones se demuestran, están dispuestas a pagar las penalidades en caso de intimidación y amenaza de campaña de prensa. En este sentido, un banco francés que, por otra parte, había realizado una campaña publicitaria sobre integración de personas discapacitadas en la empresa, dio la vuelta a la ley para minimizar su contribución. Esta empresa, por miedo a una mala publicidad o sencillamente bajo la presión de una mala publicidad, aceptó pagar 9 millones de euros de penalidad.

Obligaciones del empleador para la conservación del empleo de las personas reconocidas como no aptas después de un accidente laboral o una enfermedad profesional

El Código de trabajo establece una serie de obligaciones para el empleador relativas a la conservación del empleo de las personas reconocidas como no aptas después de un accidente laboral o una enfermedad profesional : **la obligación de reclasificación con, en caso de necesidad, la aplicación de medidas como traslados, transformaciones de los puestos o ajuste del horario laboral. El contrato de trabajo puede suspenderse para permitir que el trabajador siga un cursillo de reclasificación profesional (artículo L.122-24-4). Si el empleador no puede ofrecer otro empleo, está obligado a indicar por escrito los motivos por los que se no es posible la reclasificación. Las transformaciones de los puestos pueden dar lugar a la atribución de una ayuda financiera del Estado (artículo L. 122-32-5).**

Debemos recordar que el Código de trabajo (artículo L. 122-45) prohíbe la discriminación por motivos de características genéticas, apariencia física o el estado de salud o de discapacidad.

3 Fuente : Agefiph

Disposiciones para promover la inserción y la conservación del empleo de las personas discapacitadas

El Código de trabajo también prevé una serie de obligaciones para el empleador para promover la inserción y la conservación del empleo de las personas discapacitadas.

Con la Ley de febrero de 2005 los trabajadores discapacitados y sus parientes y los familiares que les ayudan pueden beneficiarse de ajustes de horarios para facilitar el acompañamiento de la persona discapacitada (Artículo L212-4-1-1).

El Código de trabajo prevé las modalidades de la reclasificación de los trabajadores discapacitados y prevé que el Estado pueda ofrecer una ayuda financiera a los centros, organismos y empleadores para facilitar la incorporación o la reincorporación al trabajo en medio ordinario de producción de los trabajadores discapacitados, sobre todo para la adaptación del puesto de trabajo (Artículo L. 323-9). Para garantizar el respeto al principio de igualdad de tratamiento respecto a los trabajadores discapacitados, los empleadores adoptan, en función de las necesidades en una situación concreta, las medidas apropiadas para permitir que los trabajadores accedan a un empleo o conserven su empleo correspondiente a su cualificación, lo ejerzan o mejoren su situación o para que sigan una formación adaptada a sus necesidades (Artículo L. 323-9-1).

Los organismos que intervienen en la inserción y la conservación del empleo de las personas discapacitadas

Agefiph

Agefiph es el resultado de la Ley de 10 de julio de 1987 relativa al empleo de las personas discapacitadas para promover su inserción y su mantenimiento en el trabajo ordinario. Participa en la política de empleo que lleva a cabo el Estado. La gestiona un Consejo de administración paritario compuesto por cuatro entidades (sindicatos de empleadores, sindicatos de trabajadores, asociaciones, personalidades cualificadas), cada entidad está formada por cinco miembros.

Las ayudas de Agefiph se destinan a las personas discapacitadas beneficiarias de la Ley de 10 de julio de 1987, a las empresas privadas y a los empleadores del sector privado o asimilados, a los operadores de campo como las redes de colocación, los organismos de formación y de balance.

Las acciones de Agefiph se dividen en tres categorías :

- las **ayudas a la inserción y a la conservación del empleo** (como el pago de un complemento de remuneración, la ayuda a la creación de empresa). Agefiph financia la red Cap emploi compuesta por 120 asociaciones especializadas en la colocación de los trabajadores discapacitados ;
- las **ayudas para la formación y la orientación** se realizan principalmente en colaboración con la asociación para la formación profesional de los adultos (Afp) ;
- los **servicios a las empresas**, sobre todo la sensibilización, la asesoría a las empresas, las subvenciones de contratación, los ajustes de los puestos de trabajo. Agefiph ha firmado unas treinta convenciones con empresas importantes que se comprometen en el empleo de los trabajadores discapacitados.

• **Otros organismos, instituciones y autoridades :**

Organizaciones, instituciones, autoridades	Acciones
ANPE (Agencia nacional para el empleo)	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración entre las agencias locales y la red Cap Emploi para garantizar un seguimiento personalizado. - Un asesor especializado en cada departamento
Los fondos de seguro de enfermedad	
CRAM (Fondo regional de seguro de enfermedad), servicio social	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención de la desintegración profesional de las personas de baja por enfermedad, accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez que tienen un contrato de trabajo y cuya reincorporación al puesto de trabajo inicial se cuestiona por su estado de salud.
CPAM (Fondos primarios de seguro de enfermedad)	<ul style="list-style-type: none"> - Financiación de los cursillos de reeducación profesional y de contratos de reeducación profesional en la empresa por decisión de COTOREP. - Garantizan el pago de las rentas de accidente laboral y enfermedades profesionales y las pensiones de invalidez a las víctimas o a las personas que tengan derecho a las mismas
La mutualidad social agrícola	<ul style="list-style-type: none"> - Los mismos servicios que CPAM para las personas provenientes del régimen agrícola, trabajadores, explotadores y profesiones análogas.
CAF (Fondos de subsidios familiares)	<ul style="list-style-type: none"> - Pago del subsidio de educación especial para las familias con un hijo disminuido de menos de 20 años a cargo por decisión de la CDES (comisión departamental de educación especial) que estima el nivel de incapacidad del niño y decide la atribución del subsidio, sus competencias y la duración del pago. - Pago del AAH (subsidio a los adultos discapacitados) que tienen una tasa de incapacidad reconocida de como mínimo el 50% y que no pueden trabajar. La tasa de incapacidad la determina COTOREP, que se pronuncia sobre el derecho y la duración del pago del AAH.
Colectividades territoriales	
Consejos regionales	<ul style="list-style-type: none"> - Competentes en materia de formación profesional, algunos programas pueden afectar directamente a las personas discapacitadas. - Establecimiento, según las regiones, de un esquema regional de la formación profesional en colaboración con Agefiph y el Estado para desarrollar la oferta de formación profesional y el aprendizaje en medio ordinario para las personas discapacitadas.
Consejos regionales	<ul style="list-style-type: none"> - Competentes para la aplicación de políticas a favor de las personas discapacitadas y de la inserción de las personas en dificultad (contribuciones financieras).
Estado	
Ministerio de salud, familia y personas discapacitadas DGAS (Dirección general de la acción social) Subdirección de las personas discapacitadas	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de la política general a favor de las personas discapacitadas. - Definición de la política social.

Servicios descentralizados del Estado	
DRASS (Direcciones regionales de asuntos sanitarios y sociales), bajo la autoridad del prefecto de región	<ul style="list-style-type: none"> - Observación y análisis de las necesidades. - Planificación y programación del sector de las personas discapacitadas (creación de puestos en centros médicoeducativos, médicosociales y centros de ayuda mediante el trabajo). - Subsidio de los recursos necesarios a los centros en colaboración con el departamento.
DRTEP (Direcciones regionales del empleo y de la formación profesional), bajo la autoridad del prefecto de región	<ul style="list-style-type: none"> - Participan con Agefiph, la región, DRASS y ANPE en la definición de los objetivos regionales relativos a la dirección y coordinación de los PDITH (programas departamentales de inserción de los trabajadores discapacitados), la conservación del empleo, la formación de las personas discapacitadas. - Ponen en práctica con sus colaboradores institucionales la "política a favor de las personas discapacitadas" del contrato del plan Estado-Región. - Instruyen las peticiones financieras y acompañan a los talleres protegidos en su desarrollo.
DDASS (Direcciones departamentales de asuntos sanitarios y sociales), bajo la autoridad del prefecto de departamento	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de las políticas de integración, de inserción y de solidaridad. - Tutela y control de los centros y servicios médicosociales para las personas discapacitadas, - Elaboración, con los consejos regionales, de los esquemas departamentales para encargarse de las personas discapacitadas y de su inserción.
DDTEFP (Direcciones departamentales del empleo y de la formación profesional)	<ul style="list-style-type: none"> - Controlan la aplicación del derecho del trabajo, - Ayudan al prefecto en la coordinación de las acciones del servicio público del empleo, de la inserción y de la formación profesional de los públicos en dificultad. - Por delegación del prefecto, dirigen y presiden CO-TREP (en alternancia con DDASS) y participan en el comité de pilotaje del PDITH (programa departamental de inserción de los trabajadores discapacitados) en colaboración con Agefiph.

Dispositivos de ayuda a la inserción y a la conservación del empleo

Dispositivos	Descripción
Red Cap Emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Red financiada por Agefiph, - 120 estructuras distribuidas en el territorio, - Servicios gratuitos, - Recepción, orientación hacia los dispositivos adaptados, acompañamiento durante toda la inserción, seguimiento en empresa, promoción de la contratación de personas discapacitadas en las empresas.
Los operadores de conservación del empleo	<ul style="list-style-type: none"> - 117 operadores coordinan la acción de los diferentes actores que intervienen para la conservación del empleo.
Los CRP (Centros de reeducación profesional)	<ul style="list-style-type: none"> - Proponen unos 10.000 puestos de formación y de preformación en un entorno médicosocial adaptado.
Observatorios regionales del empleo y de la inserción de las personas discapacitadas	<ul style="list-style-type: none"> - Recogen información para ayudar a definir una política regional de inserción y analizar sus efectos.

PDITH (Programa departamental de inserción de los trabajadores discapacitados)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de la acción de varios colaboradores públicos y privados de la inserción profesional de los trabajadores discapacitados, - Bajo la autoridad de los prefectos de departamento, - Aplicación de acciones de orientación, información, sensibilización y de mantenimiento en un medio ordinario.
Medidas públicas de ayudas a la inserción	<ul style="list-style-type: none"> - Los contratos con ayuda pueden permitir a las personas en paro discapacitadas encontrar un empleo.

► En Polonia

Una de las leyes más importantes de Polonia es la Ley relativa a la readaptación profesional y social y la ocupación de las personas discapacitadas, conocida como "Ley relativa a la readaptación". (Segunda ley que contiene las prescripciones fundamentales para las personas discapacitadas, la primera se votó en 1991, al inicio de los cambios socioeconómicos de Polonia).

Esta nueva ley, votada el 9 de octubre de 1997 (Diario de las leyes del 1997, Nº 123, pos. 776), experimentó numerosas enmiendas.

La ley pretende facilitar la readaptación profesional de una persona discapacitada mediante la obtención y el mantenimiento de una ocupación adecuada, mediante su progreso profesional. También ve la posibilidad de aprovechar la orientación y la instrucción profesional y la mediación de las agencias de empleo.

Las condiciones del "empleo justo" de la persona discapacitada son las siguientes :

- la selección del trabajo que se adapta a su estado de salud y a sus condiciones profesionales ;
- la organización adecuada de su puesto de trabajo ;
- las relaciones de cordialidad por parte de sus colaboradores ;
- la protección de una persona discapacitada en su ocupación.

Las empresas de trabajo protegido tienen un papel muy importante en este aspecto. Sin embargo, encuentran muchas dificultades para adaptarse a las nuevas condiciones económicas de Polonia. Actualmente la mayoría de las empresas de trabajo protegido están cerrando, esto puede comportar consecuencias trágicas para las personas discapacitadas que trabajan en las mismas.

La ley da pleno poder al gobierno para tratar todos los asuntos e intereses de las personas discapacitadas. El gobierno también tiene la Presidencia del Consejo de vigilancia de los "fondos de Estado para la readaptación de las personas discapacitadas". Estos fondos se constituyen básicamente de las cotizaciones obligatorias y mensuales que pagan las empresas de como mínimo 25 trabajadores, siempre que la tasa de ocupación de personas discapacitadas en la empresa sea inferior al 6%.

Los medios de estos fondos están destinados entre otros :

- A la conservación de los puestos de trabajo existentes para las personas discapacitadas y que tienen riesgo de desaparecer ;
- A la financiación suplementaria para los empleadores que contratan a personas discapacitadas ;
- A la financiación suplementaria para la creación de los puestos de trabajo.

Organizaciones que reagrupan a los empleadores de personas discapacitadas :

La organización POPON (organización polonesa de empleadores de personas discapacitadas) es el sindicato de los empleadores que contratan a personas discapacitadas. La Organización forma parte de KPP (confederación de empleadores poloneses).

Entre sus objetivos destacamos :

- La protección y la representación de los intereses de los empleadores de las personas discapacitadas y el apoyo al desarrollo de las empresas que contratan a personas discapacitadas ;
- La ayuda para las acciones que luchan para la realización y la protección del principio de igualdad de las oportunidades de las personas discapacitadas en la sociedad ;
- La coparticipación en la creación y la aplicación de la política de ocupación y de readaptación de las personas discapacitadas, en la mejora de sus condiciones laborales y su integración en la sociedad ;
- La difusión de los principios éticos y económicos ;
- La presentación de las opiniones y apreciaciones de los empleadores que contratan a personas discapacitadas y los de los centros de trabajo protegido.

Una de las funciones de la KPP (confederación de empleadores polonesa) es actuar para los intereses comunes de los empleadores de la confederación. Cooperar con colaboradores sociales y organizaciones de trabajadores para conseguir unas buenas condiciones de empleo, de seguridad en el trabajo y de paz social.

La confederación polonesa de empleadores privados está compuesta por 54 sindicatos regionales y de sector que reagrupan a unas 300 empresas que forman un total de 600.000 personas. Representa a los empresarios privados de varios sectores económicos del conjunto de Polonia y participa en el diálogo social.

La ayuda en especies (mercancías, materiales) y/o financiera para la integración de las personas discapacitadas en el mundo laboral

El gobierno polonés ofrece a los empresarios una ayuda financiera para la integración de las personas discapacitadas.

Desde el 1 de enero de 2004 un sistema de financiación mensual sustituye al sistema de reembolso de la totalidad del impuesto o de una parte sobre el valor añadido (IVA) para las empresas de trabajo protegido.

Las empresas que se pueden beneficiar de esta financiación suplementaria por la contratación de personas discapacitadas son :

- las empresas de trabajo protegido ;
 - las empresas de como mínimo 25 trabajadores a tiempo completo que tienen como mínimo el 6% de trabajadores discapacitados en su plantilla ;
 - las empresas que tienen a tiempo completo un mínimo de 25 trabajadores.
- El importe de la financiación suplementaria mensual depende del tiempo de trabajo de la persona discapacitada y de su grado de discapacidad, de las lesiones particulares y del tipo de empleador que contrata a la persona discapacitada.

Los empleadores que dirigen las empresas de trabajo protegido obtendrán la financiación suplementaria que equivale al 130% de la remuneración más baja si las personas discapacitadas tienen un grado importante de discapacidad ; el 110% de la remuneración

más baja si las personas discapacitadas tienen un grado de discapacidad moderado y el 50% de la remuneración más baja si las personas discapacitadas tienen un grado ligero de discapacidad.

- La financiación de las cotizaciones para el seguro social afecta a los centros de trabajo protegido y a las empresas clásicas. Las condiciones para beneficiarse de esta financiación son las mismas que para la financiación suplementaria. La financiación de las cotizaciones para el seguro social es la manera más sencilla de obtener ayudas en la contratación de personas discapacitadas. Para obtenerlas, el empleador indica un código específico en su declaración de fondos de seguros y deduce directamente de su pago obligatorio a la compañía de seguros el importe que se le debe mediante los fondos PFRON o del estado.
- Los empleadores que cumplen con la cuota del 6% de ocupación de personas discapacitadas están exentos de pagar las cotizaciones a los fondos de Estado para la readaptación de las personas discapacitadas. El empleador puede bajar la tasa del 6% obligatoria si contrata a personas con discapacidades cuya ejecución del trabajo es difícil. El empleador que contrata a un mínimo de 25 trabajadores, el 10% de los cuales son personas con una discapacidad grave o moderada también reduce el importe a pagar a los fondos.

También hay otras ayudas para las empresas, como :

- El reembolso de los gastos para la formación de una persona discapacitada ;
- El reembolso de los gastos de adaptación del puesto de trabajo de la persona discapacitada si está ocupada como mínimo durante 36 meses ;
- El reembolso de los gastos para un asistente que ayuda a la persona discapacitada a comunicarse con el medio y a ejecutar las operaciones difíciles a realizar sin ayuda en un puesto de trabajo específico.

► En la República Checa

Las medidas establecidas afectan básicamente a las empresas.

La prohibición de cualquier tipo de discriminación por motivos de discapacidad prevista por la directriz europea nº 2000/78 CE, a favor de la igualdad de tratamiento en materia de empleo y de trabajo se ha trasladado a la legislación checa (Ley nº 435/2004 J.O. relativa al empleo).

Sin embargo, la ley prevé algunas excepciones.

Se trata de la adopción de medidas para el apoyo y la obtención de una igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres, de las personas, sin tener en cuenta su origen racial o étnico, de las personas discapacitadas y de otros grupos de personas con una posición más difícil en el mercado laboral, se trate del acceso al empleo, de la recualificación, de la preparación para un empleo y para cursos de recualificaciones especiales, y de la adopción de medidas para el empleo de dichas personas, por el ministerio o por la oficina de trabajo.

La ley hace una distinción entre discriminación directa y discriminación indirecta.

Obligación de declaración

En cuanto a los puestos designados por la oficina de trabajo, todos los empleadores están obligados a declarar si se trata de puestos de trabajo reservados a las personas discapacitadas.

Los empleadores están obligados :

- personas discapacitadas ;
- a ampliar la posibilidad de empleo de personas discapacitadas mediante una adaptación de los puestos y de las condiciones de trabajo reservando los puestos a las personas discapacitadas; todo ello en función de las condiciones de las personas discapacitadas y en colaboración con el médico encargado de la prevención en la empresa ;
- colaborar con la oferta de trabajo durante la rehabilitación profesional ;
- tener un registro de las personas discapacitadas empleadas en la empresa ; el registro debe contener información sobre el motivo por el cual la persona ha sido reconocida como discapacitada.

El empleador está obligado a realizar la declaración en los diez días laborables a partir de la creación o de la liberación del puesto de trabajo. En el marco de esta obligación, también se mencionan las características del puesto de trabajo, el lugar de trabajo, exigencias del puesto de trabajo y condiciones salariales.

Los puestos para las personas discapacitadas son de dos clases : **los puestos reservados y los puestos apropiados.**

La diferencia esencial recae en el hecho que el empleador está obligado a aceptar en los puestos de trabajo "reservados" a personas discapacitadas. Hasta obtener la cuota obligatoria que impone la oficina de trabajo.

En los puestos "apropiados" puede aceptar a cualquier persona, incluidas las personas con una discapacidad. **El no respeto de esta obligación de declaración se sanciona desde 2006.**

Cuota obligatoria del 4%

Las empresas que tienen más de 25 trabajadores están obligadas a respetar una cuota del 4% de personas discapacitadas. La cuota se puede cumplir de diferentes maneras. Se puede contratar directamente a una persona discapacitada, comprar productos o servicios a empresas cuyo personal esté constituido por más del 50% de trabajadores discapacitados, hacer un pedido a empresas o comprar productos provenientes de talleres protegidos. Otro medio consiste en comprar los productos o servicios a personas discapacitadas que ejerzan una actividad de autónomos. Los poderes públicos pueden no cumplir la proporción obligatoria.

Exoneración fiscal

Cuando un empleador contrata a una persona discapacitada tiene derecho a una exoneración fiscal de 18.000 CZK (631,5 €) por trabajador discapacitado o de salud frágil. Recibe una exoneración fiscal de 60.000 CZK (2.105,2 €) si la persona tiene una discapacidad grave.

Cuando un empleador escoge la fórmula de compra de productos y utiliza los servicios de un empleador que cuenta con más del 50% de personas discapacitadas en su plantilla o utiliza los servicios de una persona discapacitada que ejerce una actividad como autónoma, es como si contratara a una persona discapacitada (aunque en realidad no la ha contratado) con la condición de comprar por 140.000 CZK (4.912 €), sin IVA y con la condición que el salario medio no supere los 22.000 CZK (701,75 €). Si escoge esta fórmula debe comprar por un importe equivalente a 7 veces el salario medio. Con un IVA del 19% equivaldría a 166.600 CZK. (5845,6€). No obstante, no puede atribuir más trabajadores discapacitados que el número más elevado de trabajadores del proveedor. En caso de compra a una persona discapacitada autónoma, el empleador justifica el empleo de una persona discapacitada, sin tener en cuenta el importe del pedido.

Si contrata realmente, deduce 50.000 CZK (1.754 €) por persona contratada. Financieramente, contratar a un trabajador con una discapacidad grave es la situación más ventajosa para la empresa. Si estas obligaciones fiscales son superiores a 60.000 CZK (2.105 €) se ahorra este importe.

Además, para las personas con una invalidez total, el empleador puede recurrir a puestos de trabajo de interés público, con reserva de empleos socialmente útiles y obtener la cobertura casi total del salario anual, incluido los gastos de seguridad social y de seguro de enfermedad de los que se encargará la oficina de trabajo.

El ahorro de 18.000 CZK (631,5 €) y de 50.000 CZK (1.754 €), en caso de contratación de una persona discapacitada es inferior a lo que recibe el empleador recurriendo a las otras posibilidades.

Los puestos de trabajo de interés público y la posibilidad de asignarlos a un puesto de trabajo reservado, con cobertura del salario y deducciones de seguros, se aplica a todos los trabajadores discapacitados, sea cual sea el tipo de discapacidad.

Las ventajas de las que se beneficia el empleador cuando escoge la fórmula de compra de productos o de servicios recae en el hecho que puede ahorrar una parte de las deducciones que los proveedores le deben (más de una tercera parte de reducción).

El salario medio del año civil en curso determina el nivel de las deducciones y de las contribuciones financieras en la creación y la explotación de los puestos de trabajo protegidos.

Apoyo financiero directo del Estado

El subsidio por la creación de un puesto de trabajo protegido puede alcanzar como máximo ocho veces el salario medio y para una persona con una discapacidad grave puede alcanzar como máximo doce veces el salario medio, del primer al tercer trimestre del año civil anterior. Si, de acuerdo con la oficina de trabajo, el empleador crea 10 puestos de trabajo (protegidos o no), la contribución a la creación de un puesto puede subir como máximo a diez veces el salario medio y para una persona con una discapacidad alta puede alcanzar un máximo de catorce veces el salario medio.

Para un subsidio que cubre parcialmente los gastos de explotación de un puesto de trabajo protegido, el importe anual de la contribución puede subir a como máximo el triple del salario medio del primer al tercer trimestre del año civil anterior.

Los puestos de trabajo protegidos siempre deben crearse con el **acuerdo previo de la oficina de trabajo, antes de la firma de un contrato de trabajo con una persona discapacitada**. El importe de las intervenciones se determina por el nivel de discapacidad y los costes reales de la creación de un puesto de trabajo protegido. Si los costes son reducidos, la contribución no se concederá íntegramente. El subsidio se puede utilizar para acondicionar la infraestructura, comprar un equipamiento de trabajo o un equipamiento complementario al existente, etc.

Los pequeños empresarios también pueden renovar sus equipamientos.

Excepto una intervención en los costes de creación de un puesto de trabajo protegido, el empleador también puede obtener una intervención para los gastos de explotación que cubra los costes de explotación como :

- los gastos de alquileres y servicios ;
- los gastos de carburante y de energía ;
- los costes relacionados con las revisiones obligatorias y los gastos de seguro del edificio.

o incluso los gastos de transporte de los empleados discapacitados para ir y volver de casa al trabajo.

Subsidio para la creación de un taller de trabajo protegido

El taller de trabajo protegido es una empresa, definida en base a un acuerdo con la oficina de trabajo, adaptada al empleo de personas discapacitadas, con un mínimo del 60% de trabajadores discapacitados que trabajan en la misma con contrato. La explotación debe ser de un mínimo de 2 años. La oficina de trabajo contribuye a su creación. Puede alcanzar una vez más un máximo de ocho veces el salario medio de cada puesto de trabajo y doce veces el salario por un puesto de trabajo para una persona con una discapacidad alta. Si el empleador crea 10 puestos de trabajo o más con el acuerdo de la oficina de trabajo, la contribución puede ser de como máximo diez veces, incluso catorce veces, el importe del salario medio, según el grado de discapacidad.

La información indicada sobre los puestos de trabajo protegidos en el empleo ordinario también se aplican a los talleres protegidos. El importe de las contribuciones para el taller de trabajo protegido puede ser superior.

Los empleos de interés público y los puestos de trabajo socialmente útiles se consideran instrumentos no específicos.

El fomento de la inversión es el apoyo más importante :

En este caso el importe para la creación de nuevos puestos de trabajo es de :

a) 200.000 CZK (7.017,50€) para un nuevo puesto de trabajo creado en una zona territorial con una tasa de paro superior como mínimo al 50% de la tasa media de paro en la República Checa, y 50.000 CZK (1.298,70€) más cuando el empleador contrata para una duración superior a un año a una persona discapacitada o a un solicitante de empleo registrado como tal durante más de 6 meses ;

b) 100.000 CZK (3.508,75€) para un nuevo puesto de trabajo creado en una zona territorial con una tasa de paro superior como mínimo al 25% de la tasa media de paro en la República Checa, y 25.000 CZK (877,20 €) más cuando contrata para una duración superior a un año a una persona discapacitada o a un solicitante de empleo registrado como tal durante más de 3 meses.

3. Las Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT)

El compromiso de los interlocutores sociales en relación con la integración de las personas discapacitadas se ha concretizado mediante las convenciones colectivas de trabajo y los acuerdos. Unos y otros pueden tener enfoques relativamente generales o más puntuales y tener una fuerza de aplicación relativa. Sin embargo, tienen el mérito de existir.

► En Bélgica

La **CCT nº 26** de 1975 tiene como objetivo el respeto de los derechos de los trabajadores discapacitados ocupados en un entorno ordinario, les garantiza remuneraciones equivalentes como mínimo a las remuneraciones convencionales fijadas por las comisiones paritarias, mediante la compensación de la pérdida de rendimiento por los poderes públicos. En la región valona se derogó dicha convención y se sustituyó por una "prima de compensación" decreciente en el tiempo.

La **CCT nº 38**, de 1983 y modificada el 1999, prohíbe la discriminación en la contratación. Estipula que el empleador no puede hacer distinciones en base a la discapacidad. *La convención nunca ha pasado por una evaluación de su impacto en la integración de trabajadores discapacitados.*

Plan de acción belga para el empleo

En el marco de la línea directriz europea nº 19 "Integración de las personas discapacitadas", el Plan de acción belga para el empleo de 1998 previó ampliar la ocupación de personas discapacitadas en el sector privado.

Los acuerdos interprofesionales para los grupos de riesgo

Desde 1989 en cada uno de los acuerdos interprofesionales firmados cada dos años, los interlocutores sociales acordaron consagrar una parte del salario a la financiación de iniciativas en materia de promoción del empleo y de la formación, con prioridad de los grupos de riesgo, sin mencionar específicamente las personas con discapacidad. Hasta el acuerdo interprofesional 2005-2006 no apareció la noción de persona con discapacidad. Este último acuerdo estableció un fondo especial con una dotación de 5.000.000 €, gestionados paritariamente por los colaboradores sociales para promover el acceso o la conservación del trabajo de las personas discapacitadas. Actualmente aún no se ha publicado el decreto real que prevé las modalidades de intervención del fondo. Este acuerdo aún es papel mojado.

Las posiciones de los interlocutores sociales

A finales de los 90, la FGTB y la CSC redactaron conjuntamente un manual sindical dirigido a los representantes de los trabajadores. Su objetivo es sensibilizar a los representantes y recuerda la función de los órganos de concertación y de negociación. Propone acciones sindicales para la integración de las personas discapacitadas.

En noviembre de 2003, la FGTB valona redactó una serie de propuestas tituladas "empleo y discapacidad : conseguir la integración" el objetivo de las propuestas es integrar a las personas con discapacidad en el empleo ordinario y se entregan regularmente a los ministros del empleo. Reivindican :

A nivel federal : una obligación de ocupación adoptando medidas para acabar con los obstáculos de la integración en el marco de la aplicación de la Ley contra la discriminación.

A nivel regional : anclar la política de integración profesional de las personas discapacitadas de todos los niveles de concepción y de aplicación de la política del empleo.

Parece que la CSC comparte la mayoría de estas reivindicaciones. Sin embargo, la CSC se muestra hostil al principio de cuota sugerido en 2002 para, sobre todo, los trabajadores extranjeros. Según este sindicato, primero se deben "reforzar las medidas positivas, sobre todo en la enseñanza. La idea de las cuotas transformaría la noción de igualdad de los trabajadores".

► En Alemania

Hay dos tipos de convenciones de derechos colectivos en el código social IX : Las **convenciones de integración** y la **gestión de inserción de la empresa**.

La convención de integración

La convención de integración según el § 83 SGB IX es un instrumento de organización interna en la empresa a disposición de la empresa, los trabajadores discapacitados y los representantes de los trabajadores para permitir la aplicación en la empresa de programas para la integración, la readaptación y la prevención de las personas discapacitadas.

La convención de integración es una reglamentación de derechos colectivos, que incluye un programa que tiene el objetivo de conservar los puestos de trabajo y los empleos. Tiene el estatus jurídico de una convención obligatoria (§ 83 Abs. 1 SGB IX) y es asimilable a una convención de empresa o a una convención social. El empleador no puede eludir una petición de conclusión de convención de integración. Los representantes de los trabajadores no tienen únicamente el derecho de iniciativa, también tienen el derecho de cerrar una convención de integración.

Los negociadores potenciales de esta convención son los representantes de los empleadores, los representantes de los discapacitados y el comité de empresa.

Los servicios de la administración para la integración también pueden intervenir.

Las convenciones pueden tratar de :

- la planificación del personal y su cualificación ;
- la gestión de inserción de la empresa y los proyectos de integración ;
- el acomodo y la organización del trabajo ;
- el entorno laboral, la formación de jóvenes discapacitados en la empresa y la readaptación ;
- los horarios de trabajo, la prevención, la información sobre la integración.

Estas convenciones tienen como objetivo garantizar y promover el empleo y crear puestos de trabajo para las personas discapacitadas.

La gestión de inserción de la empresa

La prevención en la empresa, según la nueva versión de mayo de 2004 del § 84 SGB IX, sirve al apoyo individual de las personas enfermas, discapacitadas o con riesgo de discapacidad para garantizar su continuación en la empresa en su puesto de trabajo o en un puesto más adaptado. Se trata de detener las diferentes dificultades para la conservación del trabajo y buscar soluciones según las condiciones de las personas y el procedimiento de la empresa). Se debe garantizar a través de la introducción de nuevos instrumentos, agrupados bajo el término "Gestión de la inserción en empresa".

En esta ocasión, tanto los empleadores, los médicos de empresa, los representantes de los trabajadores (representantes de las personas discapacitadas y/o el comité de empresa y delegación del personal) asumen las tareas importantes. Para evitar a tiempo los perjuicios a la salud en el marco del contrato de trabajo, el empleador, con el acuerdo de las personas implicadas, hace actuar al comité de defensa de los intereses, esto después de seis semanas ininterrumpidas de inaptitud en el trabajo o después de inaptitudes repetidas que, en el periodo de un año, superan las seis semanas. Entonces debe, con las personas implicadas, encontrar las posibilidades de gestión adecuadas o iniciar un procedimiento para la obtención de un apoyo individual junto a los "servicios comunes" de los organismos de readaptación (§ 22 ff. SGB IX) o, en el caso de una discapacidad severa ya reconocida, una petición de pago de compensación por parte de la administración para la integración.

Aplicación de la directriz de lucha contra la discriminación de la Unión Europea en Alemania

El proyecto de la **Ley alemana relativa a la lucha contra las discriminaciones** se inspira en cuatro directrices europeas. Pretende mejorar la protección de las minorías en el derecho al trabajo y en el derecho privado. Esto da el derecho a las personas víctimas de discriminación, en el lugar de trabajo o en el ámbito privado, de ir a los tribunales. Actualmente el tema de la transposición de la directriz está en debate en la mayoría CDU-SPD.

► En España

Convenciones colectivas y/o disposiciones a favor de la integración

Desde 1990 la Fundación ONCE, en colaboración con ONCE, ha puesto en marcha varias campañas que han contribuido a romper barreras psicológicas contra la integración social de las personas discapacitadas. El objetivo de estas iniciativas es obtener la colaboración del mundo de la empresa ordinaria y acompañar a las empresas durante todo el proceso de contratación.

EDUSO, organismo consagrado a la educación social, ofrece en su sitio web un servicio de orientación profesional con, entre otros, una sección en la que se explica cómo elaborar un currículum, una carta de presentación, cómo preparar una entrevista de trabajo, etc.

El proyecto Mercadis, cuyo promotor es la Fundación Telefónica, es una bolsa de trabajo virtual para promover el empleo de las personas discapacitadas. A parte de las ofertas y las demandas de empleo de las personas discapacitadas, Mercadis ofrece información interesante para las asociaciones de personas discapacitadas y los empresarios que querían contratar a este tipo de trabajadores.

Una manera de alcanzar el objetivo de integración es ofrecer candidatos capaces de asumir su compromiso en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad. Bajo la iniciativa de asociaciones de discapacitados mentales o físicos se han creado servicios de integración profesional (SIL) para realizar la selección. Estos servicios los subvenciona el ministerio de trabajo, las comunidades autónomas, los municipios y otros organismos oficiales. Según las peticiones de los empleadores, el servicio propone perfiles que se ajustan al máximo a sus necesidades. SIL realiza un seguimiento para garantizar que la persona se presenta a la entrevista de trabajo, que ha conseguido el trabajo o, en caso contrario, informarse sobre los motivos del rechazo.

Los centros especiales de empleo, cuyo personal debe estar formado por como mínimo el 71% de personas discapacitadas, también son creadores de empleo. Su objetivo era crear una pasarela hacia la inserción en el mercado laboral ordinario pero en la práctica es raro que los trabajadores encuentren trabajo en las empresas ordinarias. Sus actividades son principalmente en el sector de los servicios. Al principio se dedicaban principalmente a la subcontratación de grandes empresas como en el sector de la manutención. Actualmente los CSE abarcan campos de actividades mucho más amplios : jardín, limpieza, seguridad, etc.

El programa de Promoción del empleo independiente para personas discapacitadas del Instituto Nacional del Empleo tiene el objetivo de financiar los proyectos de empresa dirigidos a los trabajadores discapacitados sin empleo que quieren instalarse como trabajadores autónomos.

Muchos centros SIL también disponen de departamentos destinados a la formación profesional. La mayoría de estos servicios de empleo pertenecen a las asociaciones de personas discapacitadas, fundaciones privadas o públicas sin ánimo de lucro. Organismos como la Confederación de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE) y otros organismos patronales parecidos a la Confederación Española de Empresas de Economía Social (CEPES) se encuentran entre los que invierten de manera destacable en la formación de las personas discapacitadas.

Los dos sindicatos mayoritarios en España (CCOO y UGT) también realizan una gran

actividad para la promoción del empleo de las personas discapacitadas porque consideran que a través de la negociación colectiva y el diálogo social y teniendo en cuenta las diferentes sinergias entre los colaboradores sociales, se puede contribuir al progreso de la situación actual en el sentido de una reducción de las desigualdades existentes con respecto a las personas discapacitadas. Entre muchas otras cosas, CCOO ha creado una comisión de seguimiento entre sindicatos y empresas que realiza un amplio abanico de acciones. UGT insiste en el hecho que, para que la integración sea una realidad, se necesitan recursos y ayuda específica, tanto en el campo formativo como profesional, porque la formación previa a la entrada en el mercado laboral es indispensable.

► En Francia

La obligación de negociar sobre el empleo de las personas discapacitadas

Las empresas tienen la obligación de negociar sobre el empleo de las personas discapacitadas. Estas negociaciones tienen el objetivo de favorecer la firma de acuerdos sobre la inserción profesional de los trabajadores discapacitados, que constituyen una de las maneras de estar exento de la obligación de empleo.

Posibilidad de estar exento de la obligación de empleo mediante la aplicación de un acuerdo

Los empleadores pueden estar exentos de la obligación de empleo mediante la aplicación de un acuerdo de sector, un acuerdo de grupo, un acuerdo de empresa o de centro que prevé la puesta en marcha de un programa anual o plurianual a favor de los trabajadores discapacitados que implica de manera obligatoria un plan de contratación en medio ordinario y como mínimo dos de las siguientes acciones : plan de inserción y de formación, plan de adaptación a los cambios tecnológicos, plan de mantenimiento en la empresa en caso de despido. **Entre los 94.870 centros sujetos en 2001, 4.300 firmaron un acuerdo de centro, de empresa o de sector.**

Los acuerdos son más frecuentes en el sector del comercio y de los servicios que contraen a pocas personas discapacitadas y en el transporte. Son mucho más frecuentes en las grandes empresas.

De hecho, hay pocos acuerdos sobre el empleo de las personas discapacitadas realmente satisfactorios. El convenio de sector firmado por la Cruz Roja francesa, la Federación de centros hospitalarios y de asistencia privada (FEHAP), el Sindicato nacional al servicio de las asociaciones del sector social y médicosocial (SNASEA) y los colaboradores sociales parece ser una excepción. Desde 1991 se negocia regularmente y se prevé un plan de contratación en medio ordinario.

► En Polonia

Se han establecido acuerdos comunes y varios medios para conseguir la integración de las personas discapacitadas.

El gobierno polonés está obligado a utilizar el diálogo social. Los colaboradores del diálogo social son los órganos de autonomía territorial, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, otras organizaciones sociales y las representaciones de medios profesionales y creadores. El diálogo social en Polonia se construye alrededor de la Comisión trilateral competente en dos campos.

La determinación de los índices de aumento de los salarios en las empresas y en el pre-

supuesto. Establece informes sobre el presupuesto del Estado.

También puede pronunciarse sobre todas las cuestiones económicas y sociales importantes para el mantenimiento de la paz social.

Los acuerdos sociales entre los sindicatos y empleadores influyen la situación de las personas discapacitadas en Polonia pero hasta ahora los acuerdos comunes aceptados no contribuyen de manera particular a una mejor integración de las personas discapacitadas en las empresas y en el sector público.

4. Aplicación insuficiente de medios y obstáculos en el mercado laboral ordinario para las personas con discapacidad.

De manera general, en todos los países, el obstáculo principal para la integración de las personas discapacitadas en el trabajo es la imagen transmitida de la persona discapacitada en el trabajo. Si está en silla de ruedas o tiene una movilidad motora muy reducida no podrá trabajar, no se puede despedir, está siempre enferma, falta más a menudo o incluso tiene resultados reducidos o no es rentable.

Estos prejuicios han tenido, entre otros, como consecuencia que en 2002 en Alemania unos 58.300 empleadores (38,4%) no contrataron ni a una persona discapacitada, prefirieron pagar las indemnizaciones compensadoras*.

Muy a menudo no hay información sobre las personas discapacitadas o para obtener dicha información se requieren grandes esfuerzos por parte de los empleadores y los representantes de los trabajadores. Cosa que les desaniman.

Los empleadores no siempre conocen las ventajas fiscales y las numerosas subvenciones existentes para la adaptación de un puesto de trabajo, por ejemplo.

Para algunos, el Estado no se hace suficientemente cargo de los costes relativos a la ocupación de las personas discapacitadas.

► En Bélgica

La división de las competencias distribuidas en varias instituciones de los diferentes niveles institucionales tiene consecuencias en la política de empleo respecto a las personas discapacitadas, las numerosas medidas a favor del empleo de estas personas son poco visibles y no se conocen suficientemente porque hay pocos medios dedicados a su difusión.

Los frenos del empleo también son, sin duda alguna, de naturaleza estructural. Una persona discapacitada joven que sale de la escuela con un diploma tiene acceso a los dispositivos de espera (paro) siempre que el organismo de paro lo considere apto para trabajar. En el caso contrario, debe declarar la incapacidad como preexistente, cosa que le permitirá beneficiarse de un subsidio para personas discapacitadas. ¡Esta situación es un freno para la búsqueda de un empleo que puede ser precario!

Cuanto más tiempo reciba una persona discapacitada un subsidio, más le costará hacer el paso de encontrar un empleo. En efecto, el subsidio para personas discapacitadas es un ingreso estable, aunque sea modesto. Mientras que si la persona trabaja y pierde su empleo puede estar algunos meses sin ingresos.

► En Alemania

Las grandes empresas

En las grandes empresas, con más de 500 trabajadores, tienen una mayor variedad de

empleos, un número de actores mayor (representantes de los trabajadores y servicios de recursos humanos) que hace más fácil la aplicación de las políticas para personas discapacitadas y la incorporación al trabajo de las personas discapacitadas que tienen una disminución de su rendimiento.

Pequeñas y medianas empresas

En las pequeñas y medianas empresas (KMU), hasta 500 trabajadores, el obstáculo para la integración de las personas discapacitadas es la falta de personal y de tiempo. Los representantes de los trabajadores a menudo están saturados porque a parte de sus actividades profesionales cotidianas deben responder a las diferentes tareas que implica la política de empresa. A menudo faltan puestos de trabajo flexibles y no tienen la posibilidad de adaptar los puestos de trabajo.

► En España

A pesar de los cambios aportados en el marco del empleo ordinario y protegido, aún queda mucho camino por recorrer para conseguir una verdadera igualdad y para responder a las necesidades y demandas de más de un millón de personas discapacitadas en edad de trabajar (CERMI)⁴.

Hay muchas razones que explican la alta tasa de paro de las personas discapacitadas. Para las personas con una discapacidad física o sensorial, las barreras arquitectónicas (escaleras, muebles no adecuados, etc.) y la falta de ayudas técnicas (dispositivos de acceso al ordenador, material en Braille, etc.) hacen que su integración en el mercado laboral ordinario sea imposible. Pero las personas con discapacidad mental aún tienen más dificultades para encontrar trabajo, aunque las expectativas, a menudo, son simplemente la realización de una actividad profesional como terapia antes que como un trabajo en sí. Casi la totalidad de estas personas trabajan en un medio de trabajo protegido.

La falta de cualificación profesional también es un freno para su integración. En general no hay suficientes candidaturas para cubrir todos los puestos vacantes que se les reserva. Finalmente, en muchos casos las personas discapacitadas prefieren la situación de paro simplemente porque es una situación más rentable : la pensión que reciben a menudo es igual o superior al salario ofrecido.

También es frecuente que los puestos que ocupan las personas con discapacidad son de una cualidad inferior a la de los puestos de la población sin discapacidad.

Para conseguir el objetivo de integrar prioritariamente a las personas discapacitadas en el empleo ordinario, las acciones en materia de empleo deberían :

- Reforzar la aplicación de las cuotas de reserva y el respeto de estas cuotas también en las administraciones públicas y garantizar el respeto de las normas mediante la inspección laboral ;
- Reencontrar la función inicial de transición del empleo protegido hacia el empleo ordinario ;
- Regular los puestos de trabajo mediante la promoción de mayores compromisos de inserción por parte de las empresas ordinarias ;
- Revisar las medidas actuales alternativas a la aplicación de las cuotas de reserva, evitando favorecer el empleo protegido ;
- Promover la participación de los interlocutores sociales en la creación y el desarrollo de las políticas públicas destinadas a la inserción profesional de las personas discapacitadas.

4 Comité Español de los Representantes de Personas con Discapacidad

► En Polonia

El sector de trabajo protegido en Polonia es el mayor de Europa pero a la vez la tasa de ocupación de las personas discapacitadas es la más baja del conjunto de los países miembros. Esta baja tasa de actividad de las personas discapacitadas en el empleo abierto está relacionada con la política del Estado respecto a los mismos. Actualmente los centros de trabajo protegido son la única posibilidad de trabajo para una persona discapacitada.

La situación de las personas discapacitadas en el mercado laboral abierto depende del sistema de financiación suplementaria y de las reducciones garantizadas por el Estado para la contratación de personas discapacitadas. Es cambiante y poco estable y hace que se desconfíe tanto en el entorno de las personas discapacitadas como en el de sus empleadores.

Las decisiones tomadas por el Estado estos últimos años han sido claramente tendenciosas, han provocado, a menudo de manera aislada, abusos financieros, resultado de la interpretación individual del estado legal, que ha tenido como consecuencia una liquidación progresiva de las facilidades, subvenciones y exenciones de impuestos para los centros de trabajo protegido. El resultado ha sido una disminución del mercado laboral de las personas discapacitadas.

Los prejuicios persistentes hacen que los empleadores prefieran pagar al PFRON la contribución impuesta por la no contratación del número suficiente de personas discapacitadas antes que contratarlas.

La Compañía de seguros sociales (ZUS) es una institución estatal que se encarga, entre otros, de las personas discapacitadas, que no ha respetado la cuota de contratación y ha preferido pagar una cotización.

La alta tasa de paro en Polonia también es un freno suplementario para las personas discapacitadas. Como no cuentan en las estadísticas de paro no se les considera como parados y aún menos si obtienen una pensión.

El sistema de pensiones desanima al trabajador. La persona discapacitada podría ganar más pero tiene miedo a perder una fuente de ingresos poco importante pero segura. Las personas discapacitadas temen que el hecho de trabajar no alarme a la Compañía de seguros sociales (ZUS), que comprobaría su nivel de incapacidad. Esta situación se ve reforzada por serios debates y especulaciones en los medios de comunicación sobre la necesidad de comprobar los beneficiarios de subsidio por discapacidad.

La baja cualificación, poca motivación y también las numerosas barreras institucionales y de infraestructura son factores desfavorables para la contratación de personas discapacitadas. Casi la mitad de las personas discapacitadas, como mucho, ha acabado la escuela elemental.

En Polonia apenas el 4% de las personas discapacitadas tienen un nivel de estudios superiores respecto al 9% de la población (fuente : BEAL). Esta desproporción muestra la existencia de barreras sociales (mentales) y de barreras físicas que dificultan el acceso a los estudios secundarios o superiores a las personas discapacitadas.

Sin embargo, las cualificaciones se convierten en una pieza importante para una persona discapacitada para ocupar un empleo en el mercado laboral ordinario. Muchas personas discapacitadas afirman que su preparación profesional debe ser superior a la de una persona ordinaria. Es únicamente en este caso que podrán ser capaces de convencer al empleador de las ventajas que tendría si contratara a una persona discapacitada. Pero aún hay barreras que impiden el acceso a la educación.

Los poderes autónomos escatiman en los niños y jóvenes discapacitados, escogen tipos de formaciones que no son las más favorables sino las menos caras.

Otro aspecto básico es apoyar financieramente a las pequeñas empresas que no se pue-

den permitir adaptar los puestos de trabajo o acondicionar los espacios.

El aislamiento de las personas discapacitadas durante las décadas anteriores en casa, en centros especializados o incluso en el sector del trabajo protegido ha creado una distancia y una desconfianza para con las personas discapacitadas. Los empleadores no son ninguna excepción y los cambios se producen lentamente.

Un elemento particular en Polonia es la convicción persistente que una persona discapacitada únicamente debe buscar trabajo en los centros de trabajo protegido o en otros puestos especiales, independientemente del potencial del trabajador o de sus estudios. Otro estereotipo es la disposición de las mismas personas discapacitadas en la búsqueda de trabajo. Buscan ofertas expresamente destinadas a ellos y reducen la posibilidad de encontrar trabajo.

► En la República Checa

Hay un aumento del paro del número de personas en edad de trabajar.

Las personas discapacitadas están poco motivadas para tener sus propias fuentes de ingresos e independizarse del apoyo material del Estado.

La República Checa es uno de los últimos países de la UE que no tiene un sistema de rehabilitación para personas discapacitadas, ni un organismo responsable de la coordinación y de la financiación en la materia.

La tendencia a reducir el problema con el único apoyo al empleo proveniente de las competencias del ministerio de trabajo y de asuntos sociales y de sus oficinas de trabajo se mantiene. Sin embargo, se trata de un problema más complejo, que va desde la reeducación y la prevención, pasando por la rehabilitación social y profesional, hasta el apoyo de una actividad socialmente útil. Las actividades de asesoramiento y los servicios externos del empleo no están suficientemente desarrollados.

Los instrumentos del tipo "obligación legal de los empleadores" predominan en relación con la motivación y destacan los aspectos positivos. El único instrumento transparente y favorable es la deducción legal en el impuesto sobre los ingresos, para el que se fijaron las tasas desde 1997.

Los municipios, ciudades y regiones no se han unido hasta ahora al sistema de apoyo a la integración de las personas discapacitadas en una actividad profesional o empresarial propia.

El apoyo financiero a los empleadores que contratan específicamente a personas discapacitadas (más del 50%) disminuye o desaparece completamente, su modernización y desarrollo técnico también están limitados por la aplicación estancada de las directrices europeas que conllevan ayudas públicas, cosa que reduce, con el aumento del salario mínimo, su competitividad. La valorización de las contribuciones provenientes de una política de empleo activa únicamente sirven para cubrir la subida de los salarios garantizados y los pagos legales. En estas condiciones, estos empleadores específicos no pueden ejecutar una función correspondiente normalmente a los servicios sociales y llevar a cabo la rehabilitación profesional.

No ha modificado la aplicación de una cuota obligatoria de personas discapacitadas bajo la forma de un empleo directo. La realización de esta obligación bajo una forma llamada "realización de sustitución" se ha convertido en el dominio de las sociedades comerciales o en un medio para facilitar la venta de mercancías por empleadores discapacitados. Por tanto, olvidamos el objetivo de la Ley relativa al empleo.

La información relativa a los buenos ejemplos y la difusión de los mismos está totalmente desatendida. En el espíritu del público y de los empresarios hay la idea de un paternalismo de Estado y de un apoyo caritativo que no pueden ni suplir ni llegar a un principio de integración basado en la igualdad de oportunidades y en la independencia económica.

5. Algunos ejemplos que hemos encontrado de buenas prácticas

► En Bélgica

Una experiencia de empresa : Arcelor-Cockerill

La empresa siderúrgica Arcelor Cockerill Sambre, con un efectivo de 4.924 personas, es un gran empleador en la región de Liège. Sus orientaciones estratégicas han conducido al cierre progresivo de uno de los dos altos hornos de Liège.

En este contexto particular las organizaciones sindicales pudieron obtener seguros en materia de reclasificación de personas que sufrían secuelas de un accidente laboral. El plan de seguridad de aplicación en la empresa privilegia, desde hace 5 años, la rehabilitación en interno de los trabajadores que presentan una deficiencia debido a un accidente laboral. Así pues, los trabajadores con problemas de espalda pasan a las oficinas o efectúan trabajos menos pesados. En otros casos, la adaptación al lugar de trabajo es suficiente para mantener los trabajadores en sus puestos.

El camino de la integración de las personas diferentes es largo

Cuando existe una relación de fuerzas de las organizaciones sindicales, acuerdos tácitos o convenciones en algunas empresas importantes (ej. : Duferco, Cockerill, SNCB) permiten que los trabajadores víctimas de accidentes o de enfermedades profesionales puedan seguir trabajando en puestos adaptados. En algunas empresas el porcentaje de trabajadores en esta situación es más del 5%. Sin embargo, esta situación está lejos de ser la general y el despido por fuerza mayor es demasiado a menudo el futuro de los trabajadores que se han quedado discapacitados después de un accidente o de una enfermedad.

Según los datos sobre las ayudas otorgadas por AWIPH, la integración, la contratación de personas discapacitadas aparece como insignificante, aunque no todas las contrataciones proceden al informe AWIPH.

Hay diferentes elementos que explican la situación belga :

- la falta de obligación de conservación del empleo después de accidente o de contratación, o incluso de accesibilidad de los lugares de trabajo o en los exámenes de contratación ;
- el no respeto por falta de sanción en lo referente al sector público ;
- la aprensión negativa de la discapacidad por desconocimiento, cosa que conlleva una amalgama entre discapacidad e incompetencia y/o menos eficacia ;
- la falta de concienciación de la problemática de la discapacidad en el marco de las políticas generales del empleo y de la formación y su delimitación a los servicios "específicos" ;
- no se tiene suficientemente en cuenta en la organización del trabajo los imperativos de salud en general y de la discapacidad en particular.

La problemática de la "discapacidad" estará cada vez más presente debido al envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida de las personas con discapacidad y también la proliferación de enfermedades crónicas que incapacitan (estrés, enfermedades musculoesqueléticas).

► En Alemania

En Alemania muchas empresas grandes han reconocido su responsabilidad social hacia las personas discapacitadas y en gran medida llevan a cabo diferentes programas a favor de la integración de las personas discapacitadas.

En base a las convenciones de derechos colectivos, se realizan, por ejemplo, programas con becas de estudios para jóvenes discapacitados en el sector de la gran distribución o programas sobre la gestión de la inserción de la empresa o programas de medidas salu-

bres en las empresas del sector automovilístico y electrónico.

Son ejemplos que tienen una parte económica pero que también permiten, a través de su carácter integrador, combatir el problema de los prejuicios y los frenos mentales respecto a las personas discapacitadas.

En muchos casos prácticos, se ha demostrado que es muy positivo poner en contacto directo personas con discapacidad y personas sin discapacidad.

En efecto, los contactos directos disminuyen el miedo a tocar, a conocer, sea cual sea el entorno donde se desarrolle : en el campo privado, de naturaleza profesional o en la empresa.

Un ejemplo es el Mentoring-programm en una empresa de Hamburgo. Durante un año, en base al voluntariado, se forman equipos de dos personas, constituidos por un trabajador de la dirección media y por un trabajador con una discapacidad. El objetivo no es únicamente conseguir contactos regulares en el marco laboral sino también a nivel personal : aprender a conocerse, descubrir, personalmente, las condiciones de vida de una persona discapacitada.

El proyecto se ha repetido en vista del éxito del primer año.

“Best practice” en los organismos públicos

En colaboración con el patronato, las organizaciones sindicales, las asociaciones de personas discapacitadas, la oficina federal del trabajo, las oficinas de integración y otros organismos de rehabilitación, el ministerio federal de empleo y de asuntos sociales dirige la iniciativa “Empleos sin barreras”.

Esta iniciativa quiere contribuir a una mejor participación de las personas discapacitadas en el mundo laboral. Actualmente, unas 800.000 personas discapacitadas muestran su eficacia cuando están en un empleo adecuado. A pesar de esto, hay demasiadas personas discapacitadas que esperan un empleo. Es cada vez más importante tomar medidas adaptadas para mantener en el trabajo a los trabajadores y trabajadoras. El coste económico en Alemania de la incapacidad de trabajo se estima a 40.000 millones de euros al año.

La iniciativa “Empleos sin barreras” tiene tres objetivos a realizar en las empresas privadas y públicas.

1. Fomentar la formación de jóvenes discapacitados y ofrecerles una formación
2. Mejorar la empleabilidad de personas discapacitadas para que puedan encontrar trabajo en las PYME y hacer que todos los empleadores sujetos a la cláusula de obligación contraten a personas discapacitadas
3. Reforzar la prevención en las empresas para mantener el trabajo, la salud y la eficacia de los trabajadores

► En España

La integración de las personas discapacitadas en numerosas actividades productivas de la empresa genera una plusvalía considerable, entre otros, conduce a la empresa en el camino de la responsabilidad empresarial. El informe de la Fundación Empresa y Sociedad destaca que en 2003, el 10% de las grandes empresas lo consideraban como punto clave de su política social. En 2004, la proporción era aprox. del 30%.

La empresa que invierte más en la contratación de personas discapacitadas es el grupo SIRO (empresa del sector alimentario) : uno de cada cuatro trabajadores tiene una discapacidad.

A partir del anterior informe, las empresas MRW (transporte urgente), DKV Seguros (seguros salud) e Ibermutua (mutua de accidentes laborales) son las empresas con la tasa de empleo más importante (14,07%, 7,12% y 6,27% respectivamente). La mutua cuenta con más de un millón de trabajadores protegidos en España, 14.200 empresas asociadas y una tasa de excedente de cerca del 7,4%. Multinacionales de la talla de BurgerKing, Mc Donalds o Carrefour, empresas como FREMAP e importantes empresas de seguridad privada como Prosegur intentan promover políticas internas en este sentido. El grupo Eroski acaba de firmar con la Fundación ONCE un acuerdo de colaboración para la formación de personas discapacitadas, cuyo equivalente del 10% de su personal se integrará en la empresa.

► En Polonia

En 2005 se organizó una campaña nacional de información titulada "Hábiles en el trabajo", patrocinada por el gobierno, ministerio de "asuntos de las personas discapacitadas", en colaboración con la Sociedad de amigos de la integración.

El público principal era personas discapacitadas y los empleadores potenciales. A parte de la función de informar sobre las ventajas financieras resultantes de la contratación de personas discapacitadas, la campaña tenía el objetivo de eliminar el miedo a contratar y fomentar que las personas discapacitadas optaran por una vida profesional activa.

En 2006 la Organización polonesa de empleadores de personas discapacitadas organizó un concurso con el objetivo de eliminar las barreras y los prejuicios respecto a las personas discapacitadas. Es la primera acción de este tipo que se dirige directamente a los empleadores.

Los organizadores del concurso quieren demostrar que hay empleadores, a pesar de los estereotipos y las dificultades de la ley, que contratan a personas discapacitadas y que esto no frena el desarrollo económico de su empresa.

Un proyecto realizado en el marco del programa europeo EQUAL : Promoción de sindicato y protección de emancipación de las personas discapacitadas en la contratación (ZORON) tiene como objetivo la contratación de las personas discapacitadas en el empleo ordinario.

Índice

Los diferentes enfoques de la cuestión de la integración de personas con una discapacidad en las empresas

Introducción	3
1. Resumen de La población activa discapacitada	4
En Bélgica	4
En Alemania	4
En España	6
En Francia	7
Los diferentes reconocimientos de la discapacidad	7
Los COTOREP	7
Accidentes laborales y enfermedades profesionales	8
Las pensiones de invalidez	8
Paro elevado, empleos atípicos, menor salario	8
Los trabajadores discapacitados en los centros privados de 20 trabajadores y más	9
En Polonia	9
En la República Checa	10
2. Las disposiciones legales aplicadas por los gobiernos en los diferentes países	
En Bélgica	11
A nivel federal	11
La legislación belga en materia de empleo	12
Sector público	12
Región valona	12
A nivel de provincias y municipios	12
Sector privado	12
Intervenciones financieras	13
A nivel federal	13
En la región valona	13
En la región de Bruselas Capital	14
En la comunidad germanófona	14
En la comunidad flamenca	14
En Alemania	14
Resumen de las principales leyes de protección social para las personas discapacitadas:	15
Instituciones de integración y de readaptación y sus prestaciones para las personas discapacitadas	16
El catálogo de las ayudas y servicios concretos de estas instituciones	17
Defecto del sistema	17
Los factores perturbadores	17
En España	18
Aspectos jurídicos, ayudas, subvenciones	18
Ayudas a la integración profesional, adaptación del puesto de trabajo, accesibilidad	19
Carencias del sistema en España	19

En Francia	20
La obligación de empleo de los trabajadores discapacitados y asimilados	20
¿Cómo puede conseguir una empresa estar exenta de esta obligación?	21
Obligaciones del empleador para el mantenimiento en el empleo de las personas reconocidas como no aptas después de un accidente laboral o una enfermedad profesional	21
Disposiciones para promover la inserción y la conservación del empleo de las personas discapacitadas	22
Los organismos que intervienen en la inserción y la conservación del empleo de las personas discapacitadas	22
En Polonia	25
Organizaciones que reagrupan a los empleadores de personas discapacitadas	26
La ayuda en especies (mercancías, materiales) y/o financiera para la integración de las personas discapacitadas en el mundo laboral	26
En la República Checa	27
Obligación de declaración	27
Cuota obligatoria del 4%	28
Exoneración fiscal	28
Apoyo financiero directo del Estado	29
Subsidio para la creación de un taller de trabajo protegido	30
La incitación de invertir es el apoyo más importante	30
3. Las convenciones colectivas de trabajo (CCT)	30
En Bélgica	30
Las posiciones de los interlocutores sociales	31
En Alemania	31
La convención de integración	31
La gestión de inserción de la empresa	32
Aplicación de la directriz de lucha contra la discriminación de la Unión Europea en Alemania	32
En España	33
Convenciones colectivas y/o disposiciones a favor de la integración	33
En Francia	34
La obligación de negociar sobre el empleo de las personas discapacitadas	34
Posibilidad de estar exento de la obligación de empleo mediante la aplicación de un acuerdo	34
En Polonia	34
4. Aplicación insuficiente de medios y obstáculos en el mercado laboral ordinario para las personas con discapacidad	35
En Bélgica	35
En Alemania	35
En España	36
En Polonia	37
En la República Checa	38
5. Algunos ejemplos que hemos encontrado de buenas prácticas	39
En Bélgica	39
En Alemania	39
“Best practice” en los organismos públicos	40
En España	40
En Polonia	41

Sitios INTERNET

Bélgica

- AWIPH (Agencia valona para la integración de las personas discapacitadas):
www.awiph.be
- Dirección general Personas discapacitadas del servicio público federal seguridad social
www.handicap.fgov.be
- DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung) www.dpb.be
- SBFPH (Servicio de Bruselas francófono de las personas discapacitadas):
www.cocof.be/sbfph
- VLAFO (Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap):
www.vlafo.be

España

- EDUSO, organismo dedicado a la educación social www.eduso.net
- Bolsas de empleo para personas discapacitadas www.cfnti.net/empleonee
- Empleos para personas discapacitadas www.el-mundo.es
- Sitios web sobre trabajo y empleo www.entornosocial.es
- Mercado del empleo para discapacitados www.mercadis.com
- Ofertas de empleo para discapacitados www.oid.es/empleo.htm

Francia

- AGEFIPH www.agefiph.asso.fr
- Centro técnico nacional de estudios e investigaciones sobre las discapacidades y las no adaptaciones www.ctnerhi.com.fr
- Federación nacional de accidentes laborales y discapacidades. www.fnath.org
- Política de discapacidad www.handipole.org
- Ley relativa a la discapacidad www.handicap.gouv.fr/
- Trabajo y discapacidad, empleo y mantenimiento en actividad de los trabajadores
www.themas.org

Polonia

- Fondos de Estado para la readaptación de las personas discapacitadas
www.pfron.org.pl
- Organización polonesa de empleadores de las personas discapacitadas www.popon.pl
- Conferencia de empleadores poloneses (KPP). www.kpp.org.pl
- Conferencia polonesa de empleadores privados www.prywatni.pl
- Comisión trilateral www.mps.gov.pl/

República federal de Alemania

- Ley federal y del Estado para la paridad de las personas discapacitadas <http://bundesrecht.juris.de/bgg/>
- Comité de representación de las personas con discapacidades severas
<http://www.gesetze-im-internet.de/schwbo/index.html>
- Ley federal y del Estado relativa a la representación del personal
<http://bundesrecht.juris.de/bpersvwo/>

- Ley relativa a la seguridad laboral <http://bundesrecht.juris.de/asig/>
- Ley relativa a la protección laboral <http://bundesrecht.juris.de/arbschg/>
- Directriz relativa a la prevención de accidentes <http://www.arbeitssicherheit.del>
- Administración federal para la integración y la oficina central de ayuda social www.integrationsaemter.de
- Agencia federal para el empleo y las agencias de los Estados para el empleo <http://www.arbeitsagentur.de/>
- Seguro de jubilación alemán <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>
- Organismos legales de los seguros de accidentes www.hvbg.de
- Fondos legales de seguros de enfermedad www.g-k-v.com
- Talleres para personas discapacitadas <http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben.html>