

# ACTAS DEL PRIMER SEMINARIO

## Presentación

I&IMS, Information and Image Management Systems, organizador de este seminario, es una PYME especializada en el desarrollo de soluciones integrales informáticas. Trabaja en Seguridad y Sanidad. En el campo de la discapacidad desarrolla un sistema de acceso al ordenador, Artemis. es socio y coordinador en España del proyecto Integra.

El proyecto Integra intenta favorecer el proceso de integración de la persona discapacitada en las empresas. El proyecto cuenta con un gran consorcio: 6 países y 10 organismos. Durará 2 años y se articula en torno a cuatro seminarios:

- a) Modalidades de integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral.
- b) Sensibilización de varios públicos sobre la integración de las personas discapacitadas.
- c) Aspectos de formación de los representantes de los trabajadores.
- d) Síntesis de todos los trabajos ejecutados en el marco del proyecto.

## Importancia del trabajo en la vida de una persona con discapacidad

*Noemí Ortiz Hernández, Teleoperadora en Integralia<sup>1</sup>.*

Habla de la importancia del trabajo para una persona discapacitada porque supone uno de los mayores alicientes para seguir luchando, de la importancia del hecho que confíen en ella, que deleguen responsabilidades, de poder aportar económicamente a su familia, que son personas como las demás con derecho al futuro y por lo tanto deben luchar por él.

Llama a los empresarios a que contraten a personas discapacitadas y a éstas para que luchen para su futuro y no se queden inactivas.

---

<sup>1</sup> Integralia es una fundación creada en el 1999 por DKV Seguros, con el objetivo de fomentar la integración socio-laboral de personas con gran discapacidad.

## La transición de la formación al trabajo: el modelo Pont del Dragó

*Josep Solà, coordinador del servicio de recursos del centro municipal Pont del Dragó para personas con discapacidad motor (España)*

Es la experiencia de un centro de formación para personas discapacitadas, constituido por dos servicios complementarios:

- a) El servicio de formación, con Formación profesionalizada que atiende a usuarios de 16 a 20 años con un certificado de disminución de alrededor del 75%.
- b) El servicio de recursos que intenta prolongar esta estancia formativa para personas que, durante esta etapa de los 16 y 20 años (un margen muy corto), muy probablemente no hayan conseguido ninguna oportunidad laboral o formativa *a posteriori*. Pero además tiene la función de fomentar esta autonomía funcional y social de los usuarios.

La formación en Pont del Dragó se enmarca en los programas de Garantía Social y se articula sobre dos vertientes formativas: auxiliar de diseño gráfico y auxiliar administrativo.

En total, el centro, como centro de formación, atiende a 42 alumnos entre los 16 y 20 años, repartidos en 6 grupos-clases con el soporte de un profesor de la especialidad y un educador.

Pont del Dragó también atiende a niños de 0 años hasta personas mayores a través de programas como el programa de integración a las *Escoles Bressol* (preescolar), o el programa de integración a Primaria, a Secundaria y a distintos ámbitos de formación.

Es un centro que promueve el uso de las tecnologías de ayuda a la comunicación, a través de la ayuda informática con la mejora o la igualación de oportunidades que pueden promover este tipo de ayudas técnicas.

El servicio de recursos está más enfocado a promover actuaciones más integradoras en su globalidad que la formación. Es un servicio especializado y compuesto por personas del ámbito de la psicología, psicopedagogía, fisioterapia, el trabajo social y atiende actualmente a unas 115 personas repartidas en diferentes centros, diferentes entidades o beneficiando de diferentes oportunidades sociales que puedan existir en este momento.

Cabe destacar también que, en Pont del Dragó, se tratan otros tipos de trastornos asociados como puede ser la epilepsia o trastornos de personalidad, déficit de comunicación, visuales, auditivos o déficit intelectual; personas que necesitan ayudas técnicas para desplazarse.

## ¿Quién es un trabajador discapacitado?

*Gérard Fuchs, consejero político del sindicato CGT y administrador de la asociación de gestión de fondos para la inserción profesional de personas discapacitadas (Francia)*

Este título sólo es parte de la ponencia del Sr. Fuchs que, realmente, se estructura en tres parte:

- ¿Quién es un trabajador discapacitado en Francia?
- Un vistazo al código de trabajo en Francia.
- Disposiciones particulares aplicables a los asalariados discapacitados.

### 1. ¿Quién es un trabajador discapacitado en Francia?

La definición del Código de Trabajo francés nos dice que se trata de personas que tienen dificultades de acceso al empleo o que están en situación de riesgo de perder su empleo por razones ligadas a un déficit funcional, motor sensorial, endocrino, psíquico, mental o cognitivo. Se trata de personas titulares de una renta de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, lo que significa que deben tener, estas personas, al menos un 10% de incapacidad, excluyendo a aquellas personas que tienen menos del 10%, pero que pueden sufrir grandes dificultades de acceso al empleo. Precisemos que en el derecho francés no se puede imponer a la persona la calidad de trabajador discapacitado, es una elección de la persona. La persona escoge ser trabajador discapacitado porque ésto debe procurarle ventajas particulares que le permitirán acceder a un empleo, obtener una compensación de su déficit funcional.

### 2. Vistazo al Código de Trabajo

Establece una serie de disposiciones para el empresario:

- Obligación de adaptar el puesto de trabajo a cada trabajador.
- Prohibición de cualquier discriminación que incluye la obligación de buscar una reclasificación en caso de imposibilidad del puesto de trabajo y obligación de tomar medidas apropiadas para insertar, mantener en el empleo y asegurar la promoción profesional. Esta última obligación nació de la Directiva Europea del 27 de Noviembre de 2000, directiva que nos dice que estas medidas no deben significar cargas añadidas para la empresa.

Esto supone un problema: ¿La compensación de la discapacidad es un derecho para la persona que no soporta ninguna limitación o bien tiene que ver con la caridad? Es una pregunta que hay que plantear a las empresas, la lucha con los sindicatos y las asociaciones representativas de personas discapacitadas. **¿La compensación es un derecho o es caridad?**

### 3. Disposiciones particulares en favor de los trabajadores discapacitados

En el Código de Trabajo francés, estas disposiciones particulares imponen a todos los empresarios que ocupan a partir de 20 trabajadores una cuota del 6% de personal que deben ser trabajadores discapacitados. Todos los empresarios del sector privado, pero también de la función pública, el Estado - porque hay tres funciones públicas en Francia: el Estado, las Colectividades Territoriales y la función pública de los hospitales de la Sanidad. Todos están obligados a cumplir con esta obligación. La Ley define varias maneras de cumplir con esta obligación.

La primera es, naturalmente, el empleo, la segunda es la subcontratación en el trabajo protegido, el empresario puede cumplir en el límite de 50% de sus obligaciones gracias a la subcontratación de estructura de trabajo protegido. Existen en Francia 120.000 plazas de trabajo protegido. Tercera manera: es acoger personas en formación, en "stage", que cumplen con el seguro de paro, la profusión de un acuerdo de gremio, en grupo o en la empresa, es decir, entre empresario y las organizaciones sindicales para el empleo de personas discapacitadas. Un tal acuerdo libera al empresario de esta cuota del 6%, si recibe el acuerdo de la Administración.

Finalmente, si el empresario no cumple con su obligación por una de estas medidas o si no la aplica totalmente, debe pagar una contribución liberatoria a un fondo que es el AGEFIPH, es una asociación para la gestión del fondo, para la inserción profesional de las personas discapacitadas.

Este fondo, que fue previsto por la Ley y creado por los sindicatos, la patronal de los trabajadores y Asociaciones Representativas del personal, tiene como papel recoger las contribuciones de los empresarios que no cumplen con sus obligaciones por otras vías, gestionar el fondo así constituido y utilizar estos recursos para desarrollar el empleo en medio ordinario de los trabajadores discapacitados. Estas medidas no están dirigidas a las funciones públicas ni a sus trabajadores, porque disponen de un fondo particular para ello.

Algún nivel de financiación a modo de ejemplo: la AGEFIPH destina una media de 3.060€ por asistencia a una persona discapacitada; ayuda que varía según las necesidades de la persona. Para las ayudas técnicas, la media es de 990€. Las ayudas a la compra de un vehículo, por ejemplo, son de 4.460€ y la adaptación del vehículo 4.360€, con limitaciones.

## **DEBATE**

El Sr. Solà se refiere al concepto de persona discapacitada que da la OMS. Según él, ya plantea problemas para su posible inserción en el mercado laboral. Le piden un poco más de precisión. El Sr. Solà afirma que las definiciones, en general, de personas discapacitadas son peyorativas no permiten trabajar con la parte positiva, dejan circunscrita la acción a trabajar con el déficit.

Responde el Sr. Fuchs que se dan siempre definiciones de tipo médico cuando lo que se debería es dar una definición social para dar derecho a unas prestaciones.

Un empresario interviene y dice que en Cataluña el porcentaje de discapacitados en plantilla es de un 2%. Ellos tienen una empresa de tecnología y quieren saber cómo funcionan las cosas, en Francia, para crear trabajos estables para discapacitados y qué tipos de ayudas económicas reciben. Ya que su experiencia aquí es que es muy difícil todo esto y se dirige al Sr. Solà porque él está buscando personas discapacitadas y habiéndose dirigido a organismos públicos nunca había oído hablar de Pont del Dragó. Quiere saber qué sistema tiene para emplazar a personas de su centro en puestos de trabajo.

Interviene otra persona y se dirige al Sr. Fuchs para saber qué medidas aplican en Francia para conseguir este 6% de ocupación de discapacitados. Informa que las cifras no son las mismas entre países. Los empresarios tienen grandes dificultades para emplear discapacitados. La Agefiph ha cumplido un muy buen papel en este sentido tanto a la hora de insertar personas discapacitadas en el mercado laboral como a la hora de mantener sus puestos de trabajo. Pero hay también un problema común en todos los países que es la desinformación de la posible existencia de organismos que tienen servicios de colocación de personas discapacitadas en puestos de trabajo. Aquí se debe hacer una tarea muy importante de sensibilización de información de estos servicios para que el empresario pueda recurrir a ellos.

El Sr. Solà en respuesta a la pregunta formulada dice que tienen dificultades para darse a conocer porque saben que van a encontrarse con barreras en el mundo empresarial que no ha iniciado el acoplaje entre las personas discapacitadas y la empresa, faltan agentes insertores y medios que los ayuden a ellos a dar ese salto, como también podrían ser agentes de sensibilización que acercaran estos dos mundos.

El Sr. Fuchs dice que no puede ser que las compensaciones para contratar a una persona discapacitada corran siempre a cargo de la empresa, tendría que ir a cargo del colectivo nacional, de sistemas sociales que permitieran realmente dicha inserción.

Interviene una persona discapacitada que reconoce las oportunidades de conocerse de un acto como el presente y declara que una persona discapacitada puede también competir en calidad y productividad. El empresario afirma que hay que adaptar cada trabajo a cada persona y se deben aportar soluciones imaginativas.

## **Acceso a un puesto de trabajo: ¿existen dificultades? La experiencia de FSC**

*Núria Sanz, directora de FUNDOSA Social Consulting Catalunya i Balears (España)*

FUNDOSA Social Consulting es una consultora de recursos humanos que pertenece a la fundación ONCE. Todos sus trabajadores tienen una discapacidad y la actividad de la empresa se centra en la integración laboral de personas con discapacidad.

Presenta tres enfoques que demostrarán las dificultades de las personas discapacitadas para acceder a un puesto de trabajo.

- a) Factores de entorno: acceso al puesto de trabajo, situación del transporte público, acceso a los polígonos industriales, barreras físicas, de comunicación, inflexibilidad horaria, polivalencia en las tareas laborales.
- b) Desde el punto de vista del empresario: piensan que las personas discapacitadas son poco adaptables, reacias a los cambios tecnológicos. Tienen ideas estereotipadas frente a esas personas tanto positivas como negativas que pueden dificultar su acceso al mercado laboral.
- c) Desde el punto de vista de las personas discapacitadas: existe un miedo a perder las pensiones si aceptan un trabajo, desconocimiento del mercado laboral, especialización en tareas domésticas.

La Fundación proporciona ayuda a las personas discapacitadas y a las empresas y realizan estudios relacionados con la inserción laboral de las personas discapacitadas.

## **Obstáculo en el camino hacia la integración profesional de personas discapacitadas: el lenguaje de signos**

*Piotr Krupa, director de la asociación polaca de personas sordas en la región de Podkarpackie (Polonia)*

El ponente se ocupa de la rehabilitación de las personas con problemas auditivos que, a simple vista parecen personas normales y parece que no tengan problemas en la vida diaria, pero en realidad tienen muchos problemas. A partir de los problemas de las personas sordas muestra los problemas que existen en el mercado laboral polaco para las personas discapacitadas.

En Polonia, el 84% de las personas discapacitadas vive de las prestaciones sociales, sólo el 8% de los trabajadores trabaja y el 8% restante está mantenido por otras personas.

Existen dos tipos de obstáculos para que los discapacitados puedan insertarse en el mercado laboral, en Polonia:

- a) Bajísima formación y motivación para trabajar. Barreras para acceder al trabajo.
- b) Las empresas son muy reacias a contratarlos por el alto coste de su contratación.

Otros obstáculos los constituyen: el hecho de que los discapacitados tienen posibilidades muy limitadas ya que la administración recurre a los recursos más baratos y no a los más adecuados; en cuanto a los empresarios, hay un gran desconocimiento sobre las posibilidades de contratación de discapacitados; el alto coste de adaptación de un discapacitado a su puesto

de trabajo, que no está compensado por la administración; los empresarios no creen en la rentabilidad de los discapacitados.

En Polonia, se desarrolla un debate sobre la inserción de discapacitados en el mercado laboral. Debemos tener esperanzas.

## **DEBATE**

Se pregunta a la Sra. Sanz cuántas personas que han hecho prácticas en empresas se insertan luego laboralmente y parece ser que se puede tratar del 50%.

Persona discapacitada en silla de ruedas, que ha intervenido anteriormente: Quiere hacer dos reflexiones. Fue alumno de Pont del Dragó hace más de 12 años. Hicieron una revista y el profesorado los apoyó muchísimo. Pero cuando se publicó, se omitió que fue hecha por discapacitados. Si se les apoyara en la formación desde pequeños, al llegar a los 20 años ya llegarían mucho mejor y tendrían muchas más oportunidades para encontrar trabajo.

Otro discapacitado: Dice que se acomodan mucho en casa y a las pensiones. Los empresarios tienen miedo de la imagen que da un discapacitado de la empresa. Ante dos currículums con las mismas calificaciones, de un discapacitado y una persona sin discapacidad, siempre cogen al que no tiene discapacidad.

Empresario que ya ha intervenido anteriormente pregunta a la Sra. Sanz sobre las posibilidades del teletrabajo y ella responde que no está en absoluto potenciado.

Se pregunta al Sr. Krupa sobre la situación de la formación de los discapacitados en Polonia. Piotr contesta que los discapacitados se educan en sistemas de integración. Las personas sordas tienen problemas de pensamiento abstracto. Que antes se formaba a la gente con cosas que la empresa no necesitaba como modistas, cerrajeros y ahora todo está cambiando se está formando para adaptar estas personas a las necesidades de la empresa.

Un empresario comenta que la productividad de un discapacitado puede ser muy alta ya que saben que están altamente motivados, por la experiencia que tiene. La Sra. Sanz puntualiza que las personas discapacitadas son como los demás, las hay muy motivadas y menos motivadas y de la importancia de otros factores como el tipo de trabajo que se ofrece que, a veces, puede no motivar.

Discapacitado en silla de ruedas: habla de la importancia de la confianza para dar seguridad, mientras que si se muestra desconfianza con el discapacitado, éste siempre estará inseguro.

El Sr. Fuchs puntualiza que el teletrabajo tiene problemas porque puede aislar.

## **La integración profesional de las personas con discapacidad: estrategias posibles**

*Luc Fohal de la Agencia Valona para la integración de las personas discapacitadas (Bélgica)*

Hace una presentación transversal sobre las lógicas que se pueden aplicar para promover la inserción laboral de los discapacitados.

En Bélgica, hay múltiples intervenciones para paliar esta situación, falta una coordinación entre instituciones. Hay un 6% de la población discapacitada reconocida, de la que el 80% está desocupada.

Hay unas estrategias para promover el empleo de las personas discapacitadas:

- a) Promoción de igualdad de oportunidades.
- b) Disminución de la discapacidad.
- c) Obligación de empleo y no discriminación.

La adquisición de la experiencia, la formación, iniciativas de apoyo al empleo son distintas maneras de reducir la discapacidad.

Por otro lado, hay discapacitados con muchas competencias, es mucho mejor que un discapacitado participe en la vida laboral del país.

Para favorecer el empleo entre personas discapacitadas hace falta una buena sensibilización, un gran partenariado y una buena definición de ofertas que complementen las ayudas de unos y otros.

## **Acceso al empleo normalizado: la experiencia del Grupo Codorniu**

*Clotilde Tesón, directora de recursos humanos del grupo Codorniu (España)*

Se trata de una empresa que tiene 500 años de historia. Actualmente está constituido por un grupo de empresas que priorizan toda una serie de valores en la gestión de las personas tales como: homogeneidad e individualidad, confidencialidad, proximidad e igualdad de oportunidades; todos ellos muy integradores y de ayuda a colectivos desfavorecidos.

En su intervención nos da testimonio de que el Grupo Codorniu cuenta con una serie de empresas que contratan trabajadores con discapacidad y les ofrece puestos en servicios de mantenimiento y mejora de instalaciones, manipulaciones de productos especiales, limpieza y jardinería. El Grupo ya tienen toda una política de contratación, integración de colectivos

desfavorecidos a los que trata con igualdad de oportunidades que al resto de la plantilla, con lo cual estimulan la autoconfianza, desarrollan su sentido de la responsabilidad, etc.

El proceso de integración de estas personas está muy cuidado: hay un servicio de acogida por parte del Departamento de Recursos Humanos y la Dirección del Centro, tienen siempre un responsable de Recursos Humanos de referencia que les hace las recomendaciones o les da las orientaciones oportunas y hay todo un seguimiento en el período inicial.

## **DEBATE**

Almudena (Port Aventura) explica que su empresa cuenta con 10 años de antigüedad. También tienen un plan de integración de discapacitados: en 2005, contrataron 62 personas discapacitadas, más de la mitad eran mujeres, la mayoría de contratos son eventuales. Dificultades: cubrir lugares demasiado específicos es difícil. El mando superior los sobreprotegió. Ventajas: entusiasmo de estas persona ha contagiado al equipo.

Álex trabaja en Novartis a partir de Integralia, era cocinero, lleva 6 años en silla de ruedas, cuando más integrado se siente uno es cuando nadie te hace sentir en una silla de ruedas.

## **El teletrabajo: otra alternativa de integración profesional**

*Emili Grande, director técnico de la Federación Asociaciones de Discapacidad Física ECOM (España)*

El teletrabajo no está sujeto ni a espacio ni a ningún horario. Utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación.

Como cualquier trabajo, el teletrabajo necesita de una formación:

- Saber utilizar el correo electrónico, los programas adecuados.
- Saber hacer algo: traducir, maquetar...
- Higiene y seguridad laboral: saber cómo nos tenemos que sentar si debemos pasar muchas horas sentados, etc.
- Formación sobre la gestión del tiempo: que no haya interferencias entre la vida privada y el trabajo.
- Conocimientos sobre fiscalidad.
- Gestión de clientes.

Cuando teletrabajamos tenemos que saber qué trabajo tenemos que hacer, qué cantidad y qué calidad se espera de nuestro trabajo, necesitamos tener un autocontrol para gestionar nuestro tiempo.

## **Ayudas técnicas para la integración socio-profesional de las personas con discapacidad: el proyecto ARTEMIS**

*David García, responsable de desarrollo software de I&IMS (España)*

I&IMS ha creado un software que permite la adaptación de dispositivos de acceso al ordenador en el marco del proyecto ARTEMIS. Es un sistema de videoconferencia con gestión remota de dichos dispositivos. Cuenta con una base de datos donde están definidos los usuarios.

Hay usuarios que necesitan por ejemplo una configuración distinta del teclado puesto que a lo mejor al teclear se pueden repetir letras. Se puede pues configurar el teclado para adecuarlo a la velocidad del usuario.

También, a distancia, podemos controlar la movilidad del ratón, por si el usuario tiene temblores. El tablero compartido permite ver cómo se maneja un usuario con el ratón, y poder enviarle ejercicios para que pueda manejarse bien. Hay filtros de temblores. También se puede ver de forma remota el *escritorio* de un usuario para ver como se administra con las carpetas, mediante el canal de audio se le puede ayudar.

A distancia también se puede hacer formación a los usuarios y llevar la gestión de la base de datos.

## Conclusiones del seminario

*Regina del Bigo*

Los distintos momentos de la jornada me llevan a una conclusión: ¿Qué es un trabajador normal y corriente?

- ❖ En ningún caso lo es una persona discapacitada. Hay gran diversidad de situaciones, hay una necesidad de resumirlo todo en "la persona discapacitada me parece un término muy reductor".
- ❖ Tampoco lo es la mujer, ya que es una persona de riesgo. Tiene el riesgo de tener hijos y después ellos pueden estar enfermos y la mujer puede tener que ausentarse o simplemente tener problemas.
- ❖ Ya no son los trabajadores de edad avanzada, se dice que son menos productivos. Distintos países están proponiendo ayudas para que se les contrate.
- ❖ Ya no son los jóvenes que adolecen de experiencia, también son un freno a la productividad desenfrenada.

Os quiero hacer llegar mi reflexión.

Después de todo lo que hemos escuchado a lo largo de la jornada, tenemos todavía un camino que recorrer para integrar todas las diferencias.

Y, a la vez, con la explosión de las nuevas tecnologías de la comunicación, tenemos todavía mucho trabajo en términos de comunicación, de cómo integramos estas diferencias.

Para terminar, quiero agradecer a I&IMS y a ASPAYM la preparación del seminario que se ha desarrollado tan bien. También agradezco a todos los ponentes y sobretodo a los intérpretes sin los que la comunicación no habría sido posible.