

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

de 24 de julio de 1986

sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad

(86/379/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 235,

Visto el proyecto de Recomendación presentado por la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo (1),

Visto el dictamen del Comité Económico y Social (2),

Considerando que la Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, respecto a un programa de acción social (3), estipula en particular la creación de un programa en favor de la reintegración profesional y social de los minusválidos;

Considerando que la Resolución del Consejo, de 27 de junio de 1974, establece un primer programa de acción comunitaria para la rehabilitación profesional de los minusválidos (4);

Considerando que la Resolución del Consejo y de los Representantes de los gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 21 de diciembre de 1981, referente a la integración social de los minusválidos (5) invita a los Estados miembros a asegurar que los minusválidos no sufrirán injustamente las consecuencias, particularmente desde el punto de vista del empleo, de las dificultades económicas, y a fomentar medidas destinadas a preparar a los minusválidos para la vida activa, sin estipular por ello una acción concertada o concentrada por parte de la Comunidad al respecto;

Considerando que, en la presente Recomendación, el término « minusválidos » comprende a todas aquellas personas seriamente incapacitadas por motivos físicos, mentales o psicológicos;

Considerando que los minusválidos tienen los mismos derechos que los otros trabajadores a la igualdad de oportunidades en materia de formación y empleo;

Considerando que las acciones a nivel europeo y comunitario en una época de crisis económica no deben tan sólo continuar, sino que deben intensificarse para conseguir una igualdad de oportunidades mediante políticas positivas y coherentes;

Considerando que dichas políticas deberían tener en cuenta las aspiraciones de los minusválidos a una vida independiente y plenamente activa;

Considerando que el Parlamento Europeo, en su Resolución de 11 de marzo de 1981 (6), ha subrayado la necesidad de fomentar la integración económica, social y profesional de los minusválidos a nivel comunitario;

Considerando que el trato equitativo de los minusválidos en materia de empleo y de formación profesional es necesario para la realización de uno de los objetivos de la Comunidad; que el Tratado no ha previsto poderes de acción necesarios para la adopción de la presente Recomendación distintos de los del artículo 235,

I. RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

1. Que adopten todas las medidas convenientes para garantizar el trato equitativo de los minusválidos en materia de empleo y de formación profesional, incluyendo tanto la formación inicial y el primer puesto de trabajo como la rehabilitación y la inserción.

El principio de trato equitativo de los minusválidos debería aplicarse con respecto a:

 - a) el acceso a un puesto de trabajo y a una formación profesional, normal o específica, incluyendo los servicios de orientación, colocación y seguimiento;
 - b) el mantenimiento del empleo o de la formación profesional, así como la protección contra el despido injusto;
 - c) las oportunidades de promoción y de formación permanente.
2. Que prosigan y, si fuera necesario, intensifiquen y examinen de nuevo a tal efecto, llegado el caso previa consulta con las organizaciones de los minusválidos y de los interlocutores sociales, sus políticas en favor de los minusválidos; dichas políticas deberían tener en cuenta las medidas y las acciones específicas puestas en práctica en los demás Estados miembros y que hayan demostrado su eficacia y utilidad.

En dichas políticas debería estar previsto en particular:

- a) la eliminación de las discriminaciones negativas mediante:
 - i) la revisión de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas con el fin de que éstas no sean contrarias al principio de trato equitativo para los minusválidos;

(1) DO nº C 148 de 16. 6. 1986, p. 84.

(2) DO nº C 189 de 28. 7. 1986, p. 10.

(3) DO nº C 13 de 12. 2. 1974, p. 1.

(4) DO nº C 80 de 9. 7. 1974, p. 30.

(5) DO nº C 347 de 31. 12. 1981, p. 1.

(6) DO nº C 77 de 6. 4. 1981, p. 27.

- ii) la adopción de medidas adecuadas para evitar en la mayor medida posible los despidos vinculados con una incapacidad;
- iii) la limitación de las excepciones al principio de trato equitativo para el acceso a la formación o a un puesto de trabajo únicamente a los casos que se justifican por la existencia de una incompatibilidad específica entre, por un lado, una actividad particular correspondiente a un puesto de trabajo o a un curso de formación y, por otro lado, una determinada minusvalía; en caso necesario, debería poderse confirmar dicha incompatibilidad mediante certificado médico; toda excepción debería ser objeto de una revisión periódica para determinar si continúa siendo justificada;
- iv) la garantía de que las pruebas exigidas para tener acceso a los cursos de formación profesional, así como las pruebas exigidas durante o al final de dichos cursos, se realicen de tal forma que los candidatos minusválidos no se encuentren en desventaja;
- v) la garantía de que los minusválidos puedan hacer valer sus derechos ante las autoridades competentes y recibir la asistencia necesaria a tal efecto con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales;

b) *acciones positivas en favor de los minusválidos mediante, en particular:*

- i) la fijación por los Estados miembros, si dicha fijación resultara apropiada teniendo en cuenta las diferencias existentes entre los diversos sectores y empresas, y previa consulta a las organizaciones de minusválidos y a los interlocutores sociales, de objetivos cuantificados realistas de empleo de personas minusválidas en empresas públicas o privadas, que tengan un número mínimo de asalariados, mínimo que puede situarse entre 15 y 50. Deberían adoptarse además medidas para hacer públicos tales objetivos y para poder alcanzarlos;
- ii) el establecimiento en cada Estado miembro de una guía o un código del buen proceder para la contratación de minusválidos, que incluya las medidas positivas ya adoptadas en el Estado miembro correspondiente y que se ajuste en su espíritu a las disposiciones de la presente Recomendación; en el Anexo figura un cuadro orientativo para una guía o código semejantes, en el que se enumeran ejemplos de acciones positivas;

la difusión de la guía o el código del buen proceder debería ser tan amplia como fuera posible y su aplicación llevarse a cabo en el sector público y en el privado;

en él se debería describir con claridad la contribución que los destinatarios pueden y deberían aportar a la puesta en práctica efectiva de la política nacional relativa a los minusválidos; debería además incluir informaciones y consejos relativos al apoyo que pueden prestar los servicios públicos;

- iii) el fomento por parte de los Estados miembros para incitar a las empresas públicas y privadas para que adopten todas las medidas apropiadas en materia de contratación de minusválidos que correspondan en su espíritu a la guía o al código del buen proceder; los Estados miembros deberían definir los medios para hacer públicas dichas políticas y los resultados anuales conseguidos en su ejecución, de acuerdo con los procedimientos ya existentes para la difusión de informaciones en el ámbito social;
- iv) cuando un trabajador adquiriera la condición de minusválido, la cooperación entre el empresario y los servicios de rehabilitación con vistas a la reintegración del trabajador, de ser posible en la propia empresa.

3. Que informen a la Comisión acerca de las medidas tomadas para poner en práctica la presente Recomendación con el fin de que la Comisión pueda elaborar el informe citado en el punto II.3.

II. INVITA A LA COMISIÓN:

1. A coordinar el intercambio de experiencias e informaciones relativas a la rehabilitación y contratación de minusválidos entre las autoridades nacionales, intercambio en el que participarán los organismos designados a tal fin por los Estados miembros.
2. A mantener una ayuda apropiada del Fondo Social Europeo en favor de los minusválidos cualquiera que sea su edad.
3. A presentar un informe al Consejo sobre la aplicación de la presente Recomendación en un período de dos años a partir de la fecha de adopción.

Hecho en Bruselas, el 24 de julio de 1986.

Por el Consejo
El Presidente
 A. CLARK

ANEXO

Marco de orientación de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos

El texto que aparece a continuación incluye un conjunto de medidas posibles, propuestas por la Comisión, que los Estados miembros deberían tener en cuenta en la puesta en práctica de la presente Recomendación, y en especial en la elaboración de una guía o código del buen proceder.

SECCIÓN I:

ASPECTOS RELATIVOS A LA VIDA PROFESIONAL DE LOS MINUSVÁLIDOS

1. Creación de empleoa) *Proyectos concertados*

Hacer que los minusválidos se beneficien plenamente y de modo equitativo de proyectos tales como los programas regionales de desarrollo, las iniciativas locales en materia de empleo y las acciones destinadas a promover la creación de cooperativas o de medianas empresas de pequeña dimensión.

b) *Nuevas tecnologías*

Estimular nuevas posibilidades de empleo por medio de iniciativas nacionales tanto en el sector de las nuevas tecnologías como a través de la utilización de las nuevas tecnologías en cuanto que medios auxiliares para hacer posible el empleo en otros ámbitos.

En dicho marco, fomentar proyectos que den a los minusválidos posibilidad del trabajo a distancia.

Estudiar los riesgos específicos que amenazan al empleo por el hecho del desarrollo de las nuevas tecnologías y tomar medidas adecuadas.

Adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas minusválidas.

c) *Otras actividades*

Fomentar y apoyar proyectos que formen y preparen a minusválidos con vistas a la creación de sus propias empresas, o que definan nuevas posibilidades de empleo en los medios de comunicación o en servicios destinados a otros minusválidos.

Definir otros sectores (tales como los servicios terciarios, incluidos el turismo y la hostelería, la

agricultura o la horticultura y la silvicultura) que ofrecen buenas perspectivas y resultan adecuados para personas que presentan determinados tipos de incapacidad.

Poner em marcha en dichos ámbitos programas de creación de empleo para los minusválidos.

Establecer políticas nacionales especiales destinadas a ofrecer nuevos empleos a trabajadores que sufren de incapacidades mentales y pierden su empleo a causa de la evolución del mercado de trabajo.

Crear mayores posibilidades de empleo a tiempo parcial a favor de los trabajadores minusválidos.

2. Empleo protegidoa) *Generalidades*

Revisar en cada Estado miembro la situación del empleo protegido y de las actividades protegidas y definir planes para el futuro de este sector.

b) *Aspectos cuantitativos*

Disponer la elaboración de proyectos que evalúen la demanda futura y las necesidades de desarrollo o de restricción de tales medidas.

c) *Aspectos cualitativos*

Cuidar de que la revisión tenga en cuenta los siguientes elementos:

- mejora de la calidad de los talleres o de los centros con menos éxito, de modo que se aproximen a los mejores,
- introducción de nuevos modos de actividad (p. ej. en el sector informático), a la vez más interesantes y con más posibilidades de éxito en el plano comercial,
- aumento de las posibilidades de formación en los talleres,
- desarrollo del papel de transición de los talleres, es decir, de su función de centros de evaluación y de desarrollo personal situados entre la educación fundamental o un período de paro y la entrada en el mercado general del trabajo,
- reducción de la segregación mediante el desarrollo de puestos de trabajo o de grupos protegidos en las empresas ordinarias, o mediante el desarrollo de cooperativas mixtas.

3. Transición, readaptación profesional y formación profesional

Dar a los minusválidos en prácticas la posibilidad de que se inscriban en cursos de formación integrada en establecimientos ordinarios, siempre que ello sea posible y deseable.

Dar una gran prioridad a la mejora de las posibilidades de formación y de preparación para la vida activa ofrecidas a los minusválidos, así como de la calidad de dichas medidas, habida cuenta, en particular, de los siguientes objetivos :

- prestar la misma atención a las necesidades de los trabajadores que quedan minusválidos a consecuencia de un accidente o de una enfermedad y a las de los jóvenes cuya incapacidad es congénita o se ha producido en la infancia o la adolescencia,
- adaptar el contenido de los cursos de formación disponibles a fin de que respondan de modo más realista a las necesidades del mercado del empleo,
- reforzar los vínculos directos entre las instituciones de formación y los representantes locales de los interlocutores sociales,
- mejorar los métodos de formación , en particular mediante el desarrollo de la utilización de las nuevas tecnologías como medios técnicos auxiliares, introduciendo la formación modular y, en su caso, posibilidades de formación a distancia,
- fomentar experiencias en los ámbitos de la estructura y de la concepción de los cursos, con objeto de facilitar la coordinación entre la formación teórica y la formación práctica,
- mejorar todos los aspectos del acceso a cursos de formación,
- favorecer que los minusválidos en prácticas participen más activamente , en la medida de lo posible, en la planificación de sus propios programas de formación,
- asegurar la continuidad en la preparación y la formación profesionales, favoreciendo la cooperación interprofesional y creando equipos multidisciplinarios.

4. Orientación, evaluación y colocación

a) Orientación

Poner en funcionamiento, a nivel regional, en el marco de los servicios generales de orientación, servicios de orientación escolar y profesional expresamente encargados de hacer frente a las necesidades de los minusválidos.

Disponer, cuando se trate de servicios de orientación con carácter más general que especializado,

que el personal tenga una formación tal que le permita comprender las necesidades particulares de las personas minusválidas y resolver sus problemas.

b) Evaluación

Definir los métodos de evaluación que pueden ser eficaces y, en la medida de lo posible, aplicar dichos métodos.

Dar prioridad a los siguientes principios :

- el propio minusválido (y, en su caso, su familia) ha de participar activamente en la evaluación,
- debe alentarse a cada cliente para que escoja el mejor de los niveles de formación y el más elevado de los objetivos profesionales que pueda alcanzar.

c) Servicios de colocación

Organizar a nivel regional, en el marco de los servicios generales de empleo, servicios de empleo destinados a ayudar a que encuentren empleo aquellos minusválidos que tengan una formación adecuada.

Garantizar que dichos servicios se ocupen igualmente de la atención y el apoyo a los minusválidos en su empleo, al menos durante el período inicial.

Poner en marcha programas de formación de los responsables de la colocación de minusválidos.

5. Empresarios y organizaciones de los trabajadores

a) Estímulos dirigidos a los empresarios

Alentar a los empresarios para que hagan mayor uso de fondos públicos.

En su caso, de acuerdo con la política y la situación nacionales, facilitar fondos públicos para cubrir los costes especiales que resulten para el empresario de la contratación de un trabajador minusválido, o contribuir a sufragar tales costes.

Entre dichos gastos deberían figurar las adaptaciones de las máquinas o equipos, el acondicionamiento de los accesos y los gastos para personal suplementario.

Las ayudas deberían concederse tanto cuando se volviera a dar empleo a un trabajador tras haber quedado éste minusválido, como cuando se tratara de nuevas contrataciones.

En los casos de nuevas contrataciones, contemplar la concesión de una aportación pública para el pago del salario del trabajador durante un determinado período de adaptación.

b) Organizaciones de los trabajadores

Alentar a los sindicatos a que ofrezcan todo el apoyo necesario a los trabajadores minusválidos y aseguren una consideración adecuada de sus intereses en el marco de estructuras representativas.

6. Seguridad social

Asegurar que los trabajadores minusválidos que pierdan su empleo, o no puedan encontrar empleo tras una readaptación profesional, no se hallen luego, debido únicamente a su incapacidad, más desfavorecidos económicamente que otros trabajadores que se encuentren en una situación similar.

Asegurar igualmente que los sistemas de prestaciones no produzcan el efecto de frenar la utilización del empleo a tiempo parcial, de los períodos de empleo a prueba o de la progresividad de la iniciación o el retorno al empleo, cuando tales medidas parezcan oportunas tanto desde el punto de vista del trabajador minusválido como desde el del empresario.

SECCIÓN II:

ASPECTOS DE ORDEN GENERAL

1. Entorno general

Asegurar que los minusválidos vivan en un entorno que les ofrezca la posibilidad de beneficiarse de una educación y una formación permanente y aportar a la economía la contribución de la que son capaces.

Aplicar de modo eficaz la legislación existente, y, si es necesario, introducir una legislación nueva, para fomentar:

- una vivienda adecuada (siempre que ello sea posible, integrada en el marco vital ordinario),
- medios de transporte adecuados con destino a los lugares de formación y de trabajo,
- facilidades de acceso a los lugares de trabajo y de desplazamiento en el interior de los mismos, en particular en el sector del trabajo de oficina.

Operar de tal modo que las medidas destinadas a garantizar un eficaz trato equitativo de los minusválidos no se consideren discriminatorias con respecto a las personas con plena capacidad.

Atender a la necesidad de flexibilización de las condiciones de trabajo de las personas que tengan a su cargo un minusválido.

2. Información y consejos

a) Ayuda a los minusválidos

Poner en marcha un sistema de información y de consejos a favor de los minusválidos, de sus familias y de los profesionales interesados (ya se trate de trabajadores de los servicios sociales especializados en la ayuda individual o de administradores), que incluya ayudas técnicas y otras cuestiones importantes para los minusválidos.

A medida que los recursos disponibles lo permitan, extender progresivamente dicho sistema — que podría instituirse mediante centros especializados o mediante servicios introducidos en los centros existentes, ampliando las funciones de éstos —, por debajo del nivel nacional, a los niveles regional y local.

b) Acción de sensibilización

Emprender una acción coordinada para informar y aconsejar a los responsables políticos, los interlocutores sociales y al público sobre las posibilidades y las necesidades de los minusválidos.

En particular, dar amplia difusión a documentos audiovisuales sobre los problemas de los minusválidos, a través de canales adecuados, tales como, por ejemplo, los grupos de interés y los sistemas de formación de los interlocutores sociales.

3. Investigación social

Fomentar y coordinar la investigación social — que debería dar lugar a la constitución de bases de datos nacionales — para analizar las necesidades y las posibilidades y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.

4. Consulta, coordinación y participación

Mantener y desarrollar los sistemas de consulta, de coordinación y de participación establecidos por las autoridades nacionales, regionales y locales, implicando en los mismos a los servicios y organismos públicos, las organizaciones benéficas, las profesiones independientes, los interlocutores sociales y los medios de comunicación, así como a los minusválidos y a sus familias.

Dar especial prioridad a la participación activa de los minusválidos, tanto en calidad de representantes como a título personal, en la adopción y en la puesta en práctica de las decisiones que les afecten.