

## FRANCIA

### **OBLIGACIÓN DE EMPLEO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS (OETH)**

Los empresarios del sector privado y los establecimientos públicos industriales y comerciales con una plantilla de 20 o más trabajadores, tienen la obligación de emplear un 6% de personas discapacitadas. En las empresas con varios centros de trabajo, esta obligación de empleo se aplica en cada centro de trabajo. Se aplica igualmente a las personas discapacitadas en la función pública según modalidades particulares.

#### **Beneficiarios**

La lista de beneficiarios de la obligación de emplear discapacitados la establece el artículo L.5212-13 del código de trabajo. Es la siguiente:

- Las personas reconocidas trabajadores discapacitados por la Comisión de derechos y autonomía de las personas discapacitadas (CDAPH);
- Las víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad permanente igual o superior al 10% y titulares de una pensión por estos conceptos atribuida por el régimen general o cualquier otro régimen de protección social obligatorio;
- Los titulares de una pensión de invalidez atribuida por el régimen general de la seguridad social o cualquier otro régimen de protección social obligatorio a condición que la incapacidad reduzca la capacidad de trabajo o de ganancia en 2/3, como mínimo;
- Los beneficiarios mencionados en el artículo L.394 del código de pensiones militares de invalidez y víctimas de guerra;
- Los beneficiarios mencionados en los artículos L.395 y L.396 del mismo código;
- Los titulares de una prestación o renta de invalidez concedida en las condiciones definidas por la Ley 91-1389 de 31 de diciembre de 1991 sobre la protección social de los bomberos voluntarios, en caso de accidente o enfermedad contraídos durante el servicio;
- Los titulares de la carta de invalidez definida en el artículo L.2413 del código de acción social y de las familias;
- Los titulares de subsidio de discapacitados adultos.

El salario de los beneficiarios de la obligación de empleo de trabajadores discapacitados y asimilados que trabajen en un medio ordinario de trabajo no puede ser inferior al que establezcan las disposiciones legislativas, reglamentarias o de convenio colectivo de trabajo. Se puede conceder una ayuda al empleo al trabajador si así lo decide la AGEFIPH (Asociación de gestión del fondo para la inserción profesional de las personas discapacitadas)

#### **Cómo cumplir la obligación de empleo de personas discapacitadas**

El empresario puede cumplir directamente la obligación empleando directamente a los beneficiarios anteriormente citados, por un total equivalente, como mínimo, al 6% de la plantilla de la empresa. Estas personas pueden ser contratadas con contrato de duración indefinida o determinada, a tiempo parcial o a tiempo completo, o también, en el marco de los contratos de aprendizaje o de profesionalización.

El empresario puede liberarse de su obligación de empleo abonando una contribución financiera a la AGEFIPH.

Puede liberarse parcialmente de la obligación acogiendo personas discapacitadas en el marco de unas prácticas (ver más abajo) o firmando convenios de subcontratación, de abastecimiento o de prestaciones de servicios con empresas adaptadas (anteriormente denominadas “talleres protegidos), centros de distribución de trabajo a domicilio o establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo (denominados anteriormente “centros de ayuda mediante el trabajo”).

Cualquier empresa que entra en el ámbito de aplicación del artículo L.5212-1 y siguiente, sobre la obligación de empleo de los trabajadores discapacitados, ya sea en el momento de su creación, ya sea en razón del aumento de su plantillas, dispone de un plazo de tres años a partir de esa fecha para cumplir la obligación.

### **Contratación directa de trabajadores discapacitados**

Para el cálculo del número de beneficiarios de la obligación de empleo de trabajadores discapacitados (OETH), se toma en cuenta cada persona en proporción de su tiempo de presencia en la empresa en el año natural, sea cual sea la naturaleza o la duración de su contrato de trabajo, hasta el límite de una unidad, en las condiciones siguientes:

El trabajador beneficiario de la OETH, cuya duración de trabajo es igual o superior a la mitad de la duración legal o a la establecida por convenio, cuenta como una unidad multiplicada por el número de días de presencia efectiva del trabajador en el centro de trabajo y dividido por el total de días del año

El trabajador beneficiario de la OETH, cuya duración de trabajo es inferior a la mitad de la duración legal o establecida por convenio, cuenta como media unidad multiplicada por el número de días de presencia efectiva del trabajador en el establecimiento y dividido por el número de días del año.

Ejemplos:

Un beneficiario de la OETH, presente todo el año cuenta como 1;

Un beneficiario de la OETH presente todo el año con una tasa de tiempo parcial del 20% cuenta como 0,5;

Un beneficiario de la OETH presente desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre, a tiempo completo cuenta como 0,83 (1 unidad x 10 meses de presencia efectiva / 12 meses)

Un beneficiario de la OETH, presente todo el año , a tiempo parcial (40%) del 1 de enero al 30 de junio y a tiempo completo el resto del año, cuenta como 0,75 (0,5 x 6/12 + 1 x 6/12).

El empresario que contrata trabajadores discapacitados puede beneficiarse de las ayudas de la AGEFIPH.

### **Acogida de trabajadores en prácticas**

El empresario puede liberarse parcialmente de la obligación de empleo acogiendo personas discapacitadas para realizar prácticas, en las condiciones que se especifican más adelante, con el límite del 2% del efectivo total de trabajadores de la empresa.

Para la aplicación de esta disposición, con la reserva que se hace a continuación, se toman en cuenta las personas mencionadas en el artículo L.5212-13 del código de trabajo (es decir a los beneficiarios de la OETH) que efectúan una de las prácticas siguientes:

- -La mencionada en el artículo L.6341-3 del código de trabajo;
- -La organizada por la asociación mencionada en el artículo L.5214-1 del código de trabajo (AGEFIPH);
- -La prescrita por la institución mencionada en el artículo L.5312-1 del código de trabajo (Pôle-emploi);
- -La establecida en el artículo L.331-4 del código de la educación;
- -La mencionada en el artículo L.612-8 del código de educación (en aplicación del principio de igualdad de oportunidades)

Se reconoce como trabajador discapacitado a efectos de la realización de prácticas, los que tienen derecho a la prestación de compensación de la discapacidad (PCH), a la prestación de compensación por tercera persona (ACTP) o al subsidio de educación del niño discapacitado (AEEH).

La duración de las prácticas debe ser igual o superior a 40 horas.

Para cada persona en prácticas acogida, debe firmarse un convenio entre la empresa de acogida, la persona en prácticas y el organismo de formación o el organismo de inserción profesional;

El convenio debe indicar:

- El nombre y la dirección de la empresa de acogida, del organismo de formación o el organismo de inserción profesional de la persona en prácticas;
- La naturaleza, el objetivo y las modalidades de ejecución de las prácticas;
- El lugar, la duración en horas y las fechas de principio y fin de las prácticas;
- El tutor designado para acompañar a la persona durante la realización de las prácticas;
- Las modalidades de seguro de la persona en prácticas en concepto de accidente de trabajo;
- Las modalidades de seguro en concepto de responsabilidad civil que cubra el perjuicio causado a la persona en prácticas o por la persona en prácticas;
- El cómputo de estas personas se realiza en el año en que finalizan las prácticas.

Ejemplo:

Unas prácticas que comienzan en noviembre de 2012 y acaban en marzo de 2013, las prácticas se computan en el año 2013. Deberá pues aparecer en la declaración de empleo del periodo de enero a diciembre de 2013 y por tanto enviarse a la Administración no más tarde del 1 de enero de 2014.

### **Contratos con ciertas empresas o estructuras**

El empresario puede liberarse parcialmente de su obligación de emplear trabajadores discapacitados firmando contratos de abastecimiento, de prestaciones de servicios o subcontratos:

- Con empresas adaptadas (llamadas anteriormente talleres protegidos) o centros de distribución de trabajo a domicilio creados y homologados en las condiciones previstas por el artículo L.5213-13 del código de trabajo;
- Con centros y servicios de ayuda por el trabajo (denominados anteriormente “centros de ayuda mediante el trabajo”) autorizados en las condiciones previstas por los artículos L.313-1 a L.313-9 del código de acción social y de las familias.

Esta modalidad solo puede eximir, como máximo, hasta el 50% de la obligación legal de empleos (es decir el 3% de los efectivos). Las normas de equivalencia entre la firma de contratos y el empleo de personas discapacitadas están definidas en el artículo R.5212-6 del código de trabajo.

### **Contrato de sector, de grupo, de empresa o de centro de trabajo**

Los empresarios con OETH pueden liberarse de esta obligación aplicando un acuerdo sectorial, de grupo, de empresa o de centro que prevea la puesta en marcha de un programa anual o pluri anual a favor de los trabajadores discapacitados que contenga obligatoriamente un plan de contratación en medio ordinario y, como mínimo, dos acciones de la lista siguiente:

- Plan de inserción y de formación;
- Plan de adaptación a las mutaciones tecnológicas;
- Plan de mantenimiento en la empresa en caso de despido.

El acuerdo debe ser homologado por la autoridad administrativa, tras el dictamen de la autoridad competente en materia de empleo y formación profesional o del consejo superior para la reclasificación profesional y social de los trabajadores discapacitados. Las modalidades de esta homologación figuran en el artículo R.512-15 y R.512-17 del código de trabajo.

La homologación se concede por la duración de la validez del acuerdo.

### **Abono de una contribución a la AGEFIPH**

Los empresarios pueden liberarse de la OEPH abonando una contribución anual a la AGEFIPH por cada uno de los beneficiarios que hubieran debido emplear.

Esta contribución es igual:

- Al número de beneficiarios que hubiera debido emplear, calculado en la forma indicada más abajo, una vez deducidos los coeficientes de reducción aplicables en concepto de esfuerzo consentidos por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios de la obligación de empleo;
- Multiplicado, si fuera el caso, por el coeficiente de reducción aplicable en concepto de empleos que requieren condiciones de aptitud particular ocupados por trabajadores de la empresa o centro de trabajo;
- Multiplicado por los importes establecidos en función de la plantilla de la empresa.

La contribución anual calculada según lo expuesto no puede ser inferior al producto del número de beneficiarios potenciales, ponderado en función de los esfuerzos realizados por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios, por 50 veces el SMI/hora.

Para los centros de trabajo cuyo porcentaje de la plantilla de trabajadores que ocupan empleos que exigen condiciones de aptitud particular excede 80%, la contribución anual es igual al número de beneficiarios que hubiera podido emplear, ponderado con los esfuerzos realizados por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios, multiplicado por 40 veces el SMI/hora.

Para el cálculo de esta contribución:

- El número de beneficiarios que falten es igual a la diferencia entre el número de beneficiarios de la OETH que el empresario tiene la obligación de empleo y el número de beneficiarios ocupados al que se añade el equivalente de contratos de beneficiarios debido a la firma de contratos de abastecimiento, subcontratos o prestaciones de servicios con empresas adaptadas, centros de distribución del trabajo a domicilio o centros o servicios de ayuda por el trabajo o la acogida de trabajadores discapacitados en prácticas. No puede computarse varias veces un beneficiario ocupado porque pueda incluirse en varias categorías de beneficiario de la OEPH (por ejemplo, titular de una tarjeta de invalidez y beneficiario del subsidio de discapacitados adultos).

Los coeficientes de reducción por esfuerzos realizados por el empresario en materia de mantenimiento en el empleo o de contratación directa de beneficiarios de la OETH son iguales a:

- 0,5 por la contratación indefinida un beneficiario de la OETH de menos de 26 años o de 50 años cumplidos (o más);
- 1 por la contratación o mantenimiento en el empleo de un beneficiario de la OETH para el que el delegado regional de la asociación encargada de la gestión del fondo de desarrollo para la inserción profesional de discapacitados (AGEFIPH) haya reconocido la gravedad de la discapacidad, por la duración de la validez de la decisión, y a condición que el empresario no haya elegido el abono de una ayuda al empleo (el artículo 208 de la ley 2010-1657 de 29 de diciembre “de presupuestos para 2011” ha transferido a la AGEFIPH la totalidad del procedimiento de reconocimiento de la gravedad de la discapacidad. Esto desde el 1 de julio de 2011, antes de esa fecha el reconocimiento de la gravedad de la discapacidad le correspondía a las DIRECCTE);
- 0,5 por la contratación, el primer año, del primer trabajador discapacitado incluido en una de las categorías de beneficiarios de la OETH;
- 1 por la contratación, el primer año, de un beneficiario de la OETH en paro de larga duración;
- 1 por la contratación de un beneficiario de la OETH que proviene de una empresa adaptada, de un centro de distribución de trabajo a domicilio o de un establecimiento o servicio de ayuda por el trabajo.

El coeficiente de reducción en concepto de empleos que exigen condiciones de aptitud particulares es igual a 1 menos 1,3 veces el porcentaje del efectivo de trabajadores que ocupan empleos que exigen condiciones de aptitud particulares. Este porcentaje se calcula en función del efectivo total de los trabajadores del centro de trabajo. El número de trabajadores que ocupa empleos pertenecientes a categorías que requieren condiciones particulares de aptitud y el número total de trabajadores del establecimiento, se calculan conforme a las disposiciones del artículo L.1111-2 del código de trabajo. Las categorías de empleo que requieren condiciones particulares son enumeradas en el artículo D.5212-25 del código de trabajo.

Los importes fijados en función de la plantilla de la empresa son los siguientes:

- 400 veces el SMI/hora para las empresas de 20 a 199 trabajadores;
- 500 veces el SMI/hora para las empresas de 200 a 749 trabajadores;
- 600 veces el SMI/hora para las empresas de 750 o más trabajadores.

Para los establecimientos que no han empleado ningún beneficiario de la OETH, que no han firmado ningún contrato de abastecimiento de subcontratación o de prestaciones de servicios con empresas adaptadas, centros de distribución de trabajo a domicilio o establecimientos o servicios de ayuda por el trabajo de un importe superior al importe mencionado más abajo, o que no aplica ningún acuerdo colectivo que prevea la aplicación de un programa anual o plurianual a favor de los trabajadores discapacitados durante un periodo superior a tres años, este importe es de 1.500 veces el SMI/hora sea cual sea el número de trabajadores de la empresa.

Para aplicar esta disposición, el importe de los contratos de abastecimiento, de subcontratación o de servicios debe ser superior, en cuatro años, a:

- 400 veces el SMI/hora en las empresas de 20 a 199 trabajadores;
- 500 veces el SMI/hora en las empresas de 200 a 749 trabajadores;
- 600 veces el SMI/hora en las empresas de 750 o más trabajadores.

Dentro del límite del 10% del importe de la contribución anual calculada según las disposiciones mencionadas anteriormente, los empresarios pueden deducir del importe de esta contribución los gastos, que no les corresponda abonar en virtud de una ley o decreto, que hubieran realizado para favorecer la acogida, inserción o mantenimiento en el empleo de los trabajadores discapacitados en el seno de la empresa o el acceso a la vida profesional de personas discapacitadas.

La lista de gastos deducibles en aplicación de estas disposiciones figuran en la orden ministerial de 9 de febrero de 2006 (boletín oficial del 10)

En caso de no respetar la OETH los empresarios deberán ingresar en el Tesoro Público, en concepto de sanción, una suma cuyo importe es igual el importe de la contribución debida, que se calcula multiplicando el número de beneficiarios que faltan por 1.500 veces el SMI (con las ponderaciones a que hubiere lugar, si fuera el caso), incrementada en un 25%.

### **Control de la OETH**

El empresario está obligado a presentar una declaración anual antes del 1 de marzo del año siguiente al que corresponde la obligación (la declaración por el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre debe presentarse antes del 1 de marzo de 2014).