

## FRANCIA

## INSERCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

## 1.- Una gran dificultad para conocer las cifras

El estudio <sup>26</sup>«Discapacidad, incapacidades y dependencia» del INSEE (HID 1999) calcula en aproximadamente 23 millones el número de personas afectadas por la discapacidad en Francia. Por otra parte, otras fuentes (Planes de sanidad pública, sordera, baja visión) indican: 7 millones de personas que sufren un déficit auditivo (11 %), 1,7 millones que presentan un déficit visual (3 %), 7,7 millones que presentan una discapacidad motora (13,5 %), 2,8 millones con una discapacidad psíquica (4,9 %) y 1,5 millones con una discapacidad intelectual (2,6 %).

El **Centro de observación de la sociedad** <sup>27</sup>consideraba imposible dar una única cifra teniendo en cuenta que la misma dependería del grupo de edad en cuestión y de la gravedad de la discapacidad. Según un estudio <sup>28</sup>realizado por el ministerio de Trabajo en el año 2015, **2,7 millones de personas de 15 a 64 años declaran disponer de un reconocimiento administrativo de su discapacidad** y 5,7 millones indican sufrir una enfermedad o un problema de salud crónico que los limita desde hace al menos seis meses. Es decir, el 6,6 % y el 15 % de la población, respectivamente. Por desgracia, no se sabe mucho más con exactitud, ya que la última investigación <sup>29</sup>del INSEE sobre la discapacidad data de diez años atrás. Según el EUROSTAT, un 5,8 % de las personas comprendidas en la franja de edad de 15-64 años (o sea 2,3 millones de personas) declara tener una incapacidad que los limita físicamente de manera grave (datos del año 2014). De ellas, el 1,4% tenían un problema de visión, un 3,5% de oído y un 1,6% una dificultad para moverse.

La sociedad de **expertos en materia de discapacidad «Handirect»** que, entre otras actividades, publica una revista especializada, presentaba esta primavera pasada un interesante artículo <sup>30</sup>de Stéphane Forgeron, una asesora experta en derecho del trabajo de las personas minusválidas, en el que examinaba las cifras de la discapacidad. Después de haber llevado a cabo distintas investigaciones sobre este tema. El resultado de sus investigaciones produce aturdimiento.

<sup>26</sup> <http://inpes.santepubliquefrance.fr/sante-handicap/france/statistiques.asp>

<sup>27</sup> <http://www.observationsociete.fr/sante/handicap/letat-du-handicap-en-france.html>

<sup>28</sup> «Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015», Dares analyses n°32, mai 2017.

<sup>29</sup> «Les personnes âgées et handicapées en France et les politiques publiques d'accompagnement», Delphine Roy, Revue française des affaires sociales 2016/4, 2006.

<sup>30</sup> <https://www.handirect.fr/chiffres-du-handicap-s-forgeron/>

«Siendo Francia incapaz de contabilizar el número de personas discapacitadas según la categoría de su discapacidad, observamos derivas preocupantes. Para el Estado, en función de las fuentes y las demostraciones que éste desea alegar, **habría entre 2 y 15 millones de personas discapacitadas.**

«El campeón de todas las categorías en la materia es incuestionablemente el ministerio de Educación nacional. Oficialmente, la consigna del ministerio es demostrar que cuantitativamente se han emprendido esfuerzos considerables en cuanto a la inclusión de los alumnos discapacitados, sin que dicho ministerio esté en condiciones de explicar este concepto.

«Por lo que respecta al número de niños escolarizados, las cifras comunicadas de la discapacidad son sorprendentes, a pesar de las estadísticas de la Educación nacional. **Para la enseñanza primaria y secundaria, se indicaba 310 900 alumnos discapacitados** escolarizados al inicio del curso 2013-2014, sobre un total de 12 233 400 alumnos, lo que representa un 2,54 % del personal. [...] Si se toma una estimación muy baja para el conjunto de la población con discapacidad en Francia (seis millones de individuos), **debería haber como mínimo más de un millón de alumnos** escolarizados discapacitados, sobre todo teniendo en cuenta que la esperanza de vida de esta población es menor. Este porcentaje sólo es del 5,2 %.

«Por otra parte, el concepto de trabajador discapacitado en la función pública y en el sector privado no corresponde a la misma realidad, como si un asalariado discapacitado en el [sector] privado fuera diferente de un agente discapacitado en el sector público. Esta *manipulación* permite al sector público inflar artificialmente sus cifras y enorgullecerse de presentar una tasa de empleo de trabajadores discapacitados muy superior a la registrada en el sector privado (4,9 % *versus* 3,3 %, a finales de 2014).

«En su último estudio <sup>31</sup>trienal sobre el empleo de las personas discapacitadas, DARES <sup>32</sup>hace aún algo más fuerte, introduciendo el concepto de *discapacidad sentida*, algo por lo menos borroso desde un punto de vista estadístico, ya que este indicador no corresponde a ninguna realidad. Serían los franceses quienes se declararían discapacitados a través de investigaciones, mientras que existe un reconocimiento administrativo de la discapacidad.

---

<sup>31</sup> Synthèse DARES (novembre 2015). Emploi et chômage des personnes handicapées, Numéro 17, p.19.

<sup>32</sup> La Dirección de animación, investigación, estudios y estadísticas, está encuadrada en el ministerio de Trabajo.

«Este organismo [DARES] confunde en la misma estadística discapacidad y enfermedad, dependiendo la discapacidad de una situación social (discapacidad) y la enfermedad de una patología. Una persona es considerada discapacitada respecto a las consecuencias sociales del medio ambiente sobre su vida diaria.

«Según DARES, “Este enfoque permite comprender la discapacidad a la vez mediante el reconocimiento administrativo (criterio “oficial”), y también de una manera más amplia según las declaraciones de las personas “en situación de discapacidad”. He aquí una frase vacía de sentido, pero que provoca su pequeño efecto para neófitos en estadística.

«Se ha inventado una nueva receta: el pisto salsa DARES. Por una parte, DARES considera que la fiabilidad de los datos se basa en declaraciones administrativas legales (los 2,4 millones definidos), integrando al mismo tiempo el concepto de “pérdida de autonomía” declarada, factor en derecho francés; del otro, esta Dirección integra además en sus cálculos a los declarantes que no gozan de ningún marco legal (3,1 millones de personas).

«El legislador rechazó esta formulación con contornos más que borrosos con mucha razón en el momento del voto de la ley del 11 de febrero de 2005, ya que una persona en situación de discapacidad puede comprender, en función de los intereses de tal o cual protagonista, personas con una discapacidad social (alcohólicos, grandes fumadores, toxicómanos, sin domicilio fijo, etc.), pero también personas denominadas *en situación de fragilidad*, las mujeres embarazadas, las personas que se desplazan temporalmente con muletas, las personas obesas, las personas mayores, las personas afectadas por una enfermedad crónica, etc.

«Así pues, Francia dispone de 3 tipos de empleo diferentes para las personas discapacitadas: el de las personas reconocidas administrativamente discapacitadas (37 %), el de las personas denominadas en *situación de discapacidad* (46 %), y el comunicado a EUROSTAT por el Estado francés (58 %) para la Comisión Europea.

«Ahora bien, el INSEE, el instituto nacional de estadística, no calcula ni la tasa de empleo, ni la tasa de desempleo de las personas discapacitadas, lo que no ha impedido al Estado comunicar tasas a este órgano europeo».

**La Dirección de la información legal y administrativa**, organismo dependiente del Primer ministro, ante la sencilla pregunta ¿cuántas personas discapacitadas hay en Francia<sup>33</sup>? Reconoce que no hay una respuesta o, en realidad, hay una pluralidad de respuestas, que cubre

---

<sup>33</sup> <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/handicap-chiffres-cles/>

realidades diferentes y que varía según la definición elegida de la discapacidad («Informe de Paul Blanc» del año 2002).

«Entre 280 000 y 23 650 000 personas minusválidas, según el perímetro utilizado», consideraba el informe del Tribunal de cuentas en 2003, que recordaba también que 3,97 millones de personas se declaraban titulares de un tipo de incapacidad reconocido oficialmente, en el año 1999, lo que representa el 6,8 % de la población.

Las fuentes estadísticas relativas a las personas discapacitadas se dispersan entre distintos servicios y es difícil conocer con precisión el número de personas discapacitadas o, entre ellas el tipo de deficiencia que sufren y con qué grado de gravedad. Las fuentes disponibles son también insuficientes para comprender bien, en el ámbito local, las necesidades humanas y financieras que deben cubrirse («Informe de Paul Blanc», 2002).

Las instituciones de previsión, a través de su unión en el **Organismo común de las instituciones de rentas y de previsión** (OCIRP), crearon el primer contrato colectivo de garantía de la dependencia. Puede suscribirse por una empresa para sus asalariados o puede ser objeto de un acuerdo colectivo de rama.

El OCIRP trabaja con una clasificación de las discapacidades con la ayuda de cinco grandes categorías: la motriz, la sensorial (visual o auditiva), la psíquica (patologías que perturban la personalidad), la mental (deficiencias intelectuales) y las enfermedades que invalidan.

Hay en Francia doce millones de personas que están afectadas por algún tipo de discapacidad. De ellas, alrededor de 1,5 millones sufren una deficiencia visual y 850 000 tienen una movilidad reducida, según datos del INSEE del año 2001.

Hay 9,6 millones de personas discapacitadas, en sentido amplio: personas cuya discapacidad ha sido reconocida administrativamente, personas que declaran tener un problema de salud desde hace al menos seis meses y encontrar dificultades importantes en su actividad diaria o haber tenido un accidente laboral en el año<sup>34</sup>. Son 730 000 las personas que acumulan las tres formas de discapacidad: discapacidad experimentada, limitación funcional y reconocimiento administrativo.

---

<sup>34</sup> Datos de «Los cuadros de la economía francesa», Edición 2011, INSEE y de la «Investigación discapacidad-salud 2008-2009, apartado de hogares», del INSEE)

## 2.- Los beneficiarios de los dispositivos específicos<sup>35</sup>

Hay establecidos distintos dispositivos para ayudar a los adultos en situación de discapacidad en su vida diaria (alojamiento, transporte, trabajo, etc.). Para ser beneficiario de alguno de ellos, la discapacidad debe haber sido diagnosticada por un profesional de la salud (médico generalista, psiquiatra, etc.). Una vez quede establecido el diagnóstico, el interesado debe ponerse en contacto con un centro departamental de las personas discapacitadas (MDPH), que se encargará de acompañar a la persona discapacitada en sus gestiones.

### 2.1.- Ayudas financieras (renta mínima)

Cabe beneficiarse de una asignación básica, el denominado subsidio o ayuda para el adulto discapacitado (AAH) en cuanto se reconoce un determinado grado de discapacidad. Esta asignación básica puede ser incrementada mediante:

- ✓ El complemento de recursos, si se reconoce la incapacidad para trabajar
- ✓ Un incremento para la vida autónoma, si se está desempleado.
- ✓ La prestación de compensación de la discapacidad (PCH), para asumir los costes excesivos de todo tipo, vinculados a la discapacidad, en el día a día,

Quien perciba otras ayudas (por ejemplo, una pensión de incapacidad o la RSA<sup>36</sup>), puede beneficiarse parcialmente -en algunos casos- del AAH.

Los contratos de seguro pueden permitir preparar un complemento de rentas. Se trata por ejemplo del contrato ingreso-supervivencia o del contrato ahorro-discapacidad (suscritos por una persona en situación de discapacidad). Estos contratos generan un beneficio fiscal, en determinadas condiciones.

### 2.2.- Alojamiento<sup>37</sup>

La comisión de los derechos y de la autonomía de las personas discapacitadas (CDAPH) de cada departamento puede proponer soluciones de alojamiento en un establecimiento. No obstante, quien prefiera la vida

<sup>35</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31029>

<sup>36</sup> La renta de solidaridad activa (RSA) garantiza a las personas sin recursos un nivel mínimo de renta que varía según la composición del hogar. La RSA está abierta, bajo determinadas condiciones, a las personas con al menos 25 años de edad y a los jóvenes activos de 18 a 24 años si sustentan hogares monoparentales o justifican una determinada duración de actividad profesional.

<sup>37</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N332>

familiar a un alojamiento en un establecimiento, puede elegir ser acogido en domicilios particulares a título oneroso.

El acogimiento familiar <sup>38</sup>es un dispositivo que permite a un anciano y/o discapacitado ser acogido en el domicilio de una familia, mediante una remuneración. La persona acogida firma con el acogedor un contrato de recepción que fija las condiciones materiales, humanas y financieras de la recepción. La persona acogida puede beneficiarse de asistencias sociales y fiscales. El acogimiento puede ser temporal o secuencial, a tiempo parcial o a tiempo completo, o de carácter permanente.

Quien disponga de un alojamiento, puede obtener ayudas financieras para hacer frente a gastos vinculados a su vivienda, en concreto:

- ✓ La ayuda para la vivienda social (ALS).
- ✓ La exención del impuesto de vivienda y de la contribución territorial.
- ✓ La reducción social telefónica para rebajar el importe de las facturas de teléfono.
- ✓ La reducción de impuestos para adaptar la vivienda a su discapacidad.

Además, quien presente una solicitud para una vivienda social, es considerado un solicitante prioritario en tanto que persona en situación de discapacidad.

### 2.3.- Cuidados de enfermería a domicilio

En caso de necesidad de cuidados, la persona discapacitada tiene derecho a recibir servicios de cuidados de enfermería a domicilio.

Los servicios de cuidados de enfermería a domicilio (SIAD) permiten a los ancianos enfermos o dependientes recibir a domicilio cuidados de enfermería y de higiene. Diseñados para personas con 60 o más años de edad, también pueden beneficiar a las personas más jóvenes, en caso de envejecimiento precoz o de enfermedad que invalida. Es obligatorio el dictamen del control médico de la Seguridad social.

Estos cuidados son asumidos al 100 % por la Seguridad social. No obstante, algunas labores como las de quinesiterapia, a menudo pagadas en el acto, no están incluidos en las tarifas generales del servicio de cuidados de enfermería a domicilio.

---

<sup>38</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15240>

## 2.4.- Formación profesional

Además de disponer de un acceso a todos los dispositivos de formación profesional ordinarios previstos en el sector público o privado, las personas con discapacidad también pueden beneficiarse de acciones específicas.

### 2.4.1.- Contrato en prácticas<sup>39</sup>

El aprendizaje se basa en el principio de la alternancia entre la enseñanza teórica en un centro de formación de aprendices (CFA) y la enseñanza del oficio por el empleador con quien el aprendiz haya firmado su contrato de trabajo. Este contrato se concluye con el empresario una vez que el aprendiz se ha inscrito en un CFA.

Las **condiciones** para beneficiarse de este dispositivo:

- ✓ No hay límite de edad para el aprendiz si tiene el reconocimiento de trabajador discapacitado.
- ✓ Todo empresario (privado o público), empresa, asociación y profesional liberal puede concluir un contrato en prácticas con un trabajador discapacitado.
- ✓ El empleador nombra, entre su personal, a un maestro de aprendizaje responsable de la formación del aprendiz.
- ✓ Este maestro responsable puede ser el propio empresario o uno de los asalariados.
- ✓ El maestro de aprendizaje garantiza la conexión entre el CFA y la empresa.

El procedimiento resulta sencillo:

- ✓ El propio trabajador discapacitado busca una empresa susceptible de acogerlo como aprendiz y es la empresa quien lo inscribe en el CFA.
- ✓ Para encontrar una empresa, puede recurrir a la asociación de gestión del fondo para la inserción profesional de las personas minusválidas (AGEFIPH) o al Pôle emploi.

El contrato en prácticas debe ser firmado por el empresario y el aprendiz (y por sus padres o profesor, si el aprendiz es menor de edad) y debe celebrarse necesariamente por medio de un documento establecido a estos efectos.

**La remuneración** del aprendiz se calcula según su edad y la antigüedad de su contrato. Teniendo en cuenta el salario mínimo para una jornada

---

<sup>39</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>

completa de 151,67 horas mensuales al 1 de enero del año en curso (2018)

Año de ejecución del contrato	Edad de 15 a 17 años	Edad de 18 a 20 años	Edad de 21 años o más
Primer año	374,62 €	614,37 €	794,19 €
Segundo año	554,43 €	734,25 €	914,06 €
Tercer año	794,19 €	974,00 €	1 168,80 €
Cuarto año	1 018,96 €	1 198,77 €	1 393,57 €

**El desarrollo <sup>40</sup>de la formación.** Adaptaciones y duración máxima del contrato.

- ✓ Según la discapacidad que tenga el aprendiz, puede ser necesaria una adaptación de la formación: bien con un material pedagógico específico, bien mediante un arreglo de una parte de los locales.
- ✓ Si el aprendiz no puede asistir a la formación a causa de su discapacidad, puede ser autorizado a seguir por correspondencia una enseñanza equivalente a la impartida por el centro de formación.
- ✓ La autorización se entrega después de un dictamen favorable de la CDAPH.
- ✓ La duración máxima del contrato en prácticas es de cuatro años.

#### 2.4.2.- Discapacidad y acceso a un centro de orientación previa<sup>41</sup>

El centro de orientación previa contribuye a la orientación profesional de las personas en situación de discapacidad que encuentran dificultades de inserción en el medio de trabajo. Este centro propone períodos de prácticas para que precisen un proyecto profesional y que faciliten la inserción profesional.

Durante este período, la persona discapacitada tiene el estatuto de aprendiz y se beneficia de un acompañamiento individualizado garantizado por un formador referente. Este formador puede proponer puestas en situación en talleres profesionales con el fin de evaluar las capacidades de la persona en situación de discapacidad respecto al proyecto profesional considerado.

<sup>40</sup> Código de trabajo: artículos R. 6222-46 a R. 6222-49-1 (duración del contrato) y artículos R. 6222-50 a R. 6222-53 (adaptaciones).

<sup>41</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211>

**Personas afectadas.** El centro acoge a toda persona que cuente con el reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado, mediante una resolución de la CDAPH.

El <sup>42</sup>**procedimiento.**

La solicitud de admisión en un centro de orientación previa debe ser hecha por correo, preferiblemente mediante un envío certificado con acuse de recibo. Esta demanda debe enviarse al MDPH del departamento del lugar de residencia.

El período de prácticas dura, como máximo, 12 semanas y el Estado lo financia. La persona en situación de discapacidad tan sólo tiene que hacerse cargo de sus gastos de comida y de transporte para trasladarse al centro.

**Finalización del período de prácticas.** Tras el período de prácticas, el centro de orientación previa envía un balance profesional y médico al MDPH, así como a la persona que siguió el período de prácticas. **Según los resultados**, a esta última se le puede proponer:

- ✓ Un empleo en una empresa del medio ordinario.
- ✓ Un empleo en un establecimiento y servicio de ayuda por el trabajo (ÉSAT).
- ✓ Un empleo en una empresa adaptada.
- ✓ Una formación complementaria, por ejemplo en un centro de reeducación profesional.

#### 2.4.3.- La discapacidad y el contrato o período de prácticas de reeducación<sup>43</sup> profesional

Toda persona discapacitada que ha pasado a no ser apta para ejercer su profesión a causa de una discapacidad puede solicitar un contrato o un período de prácticas de reeducación profesional. El contrato le permite beneficiarse de una ayuda para readaptarse a su profesión; y el período de prácticas, aprender nuevo oficio.

##### 2.4.3.1.- Período de prácticas de reeducación profesional

El período de prácticas de reeducación o rehabilitación profesional contempla la vuelta al empleo en un medio ordinario de trabajo, gracias a

---

<sup>42</sup> Código de trabajo: artículos R. 5213-1 a R. 5213-8 (condiciones de admisión) y Código de la acción social y las familias: artículo R. 146-30 (estatuto de aprendiz).

<sup>43</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F212>

la adquisición de nuevas competencias por medio de una formación que califica.

Este dispositivo <sup>44</sup>está diseñado para ayudar a quienes, tras una baja por enfermedad, un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, han perdido la posibilidad de ejercer su profesión. Para acceder a este mecanismo, basta con llenar un formulario y enviarlo al MDPH de la demarcación, preferiblemente por carta certificada con acuse de recibo.

La **duración** de formación está establecida entre 10 y 30 meses. Permite la adaptación a un nuevo medio profesional, gracias a períodos de adaptación en un centro de rehabilitación profesional. Esta formación conduce generalmente a la obtención de un título homologado por el Estado.

Repercusiones económicas de las prácticas.

Si se está en situación de baja	Si se demandante de empleo
Se siguen percibiendo las indemnizaciones diarias pagadas por la Seguridad social. Y éstas son acumulables, dentro de un determinado límite, con el AAH y con la pensión de incapacidad pagada por la Seguridad social.	Se beneficia de la prestación de ayuda a la vuelta al contrato de formación (AREF <sup>45</sup> ).

#### 2.4.3.2.- Contrato de rehabilitación profesional

Las **características** principales de esta modalidad de contrato son las siguientes:

- ✓ Se puede acceder al mismo después de una baja por enfermedad, de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, que hayan acarreado la imposibilidad de ejercer la profesión habitual.
- ✓ El contrato de rehabilitación profesional tiene por objeto readaptar al trabajador al ejercicio de su antiguo oficio por medio de una formación práctica y, eventualmente, teórica.
- ✓ El contrato se celebra por un período de tiempo de entre tres meses y un año.
- ✓ Pueden establecerle después de una reanudación, a tiempo parcial, del trabajo, con un objeto terapéutico.

<sup>44</sup> Código de la Seguridad social: artículos L. 432-6 a L. 432-11 (contrato y período de prácticas de rehabilitación profesional). Código de trabajo: artículos R. 5213-9 a R. 5213-14 (procedimiento para la admisión en centro de rehabilitación profesional) y artículo D. 1242-3 (duración del período de prácticas de rehabilitación profesional).

<sup>45</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F291>

- ✓ El contrato se celebra entre la caja primaria del seguro de enfermedad (CPAM), el empresario habitual y el trabajador afectado.

### El procedimiento.

- ✓ Para poder beneficiarse de este contrato, basta con ponerse en contacto con el médico del trabajo. Este último se pone en relación con el servicio de inserción profesional de la CPAM.
- ✓ Una reunión del médico del trabajo, del trabajador, del empresario y de la CPAM tiene lugar con el fin de definir los términos del contrato. Éstos se someten a continuación a la aprobación de la CDAPH.

La **remuneración**. Durante la duración del contrato, el trabajador percibe, como mínimo, la remuneración prevista por el convenio colectivo aplicable que corresponda al primer nivel de la categoría profesional para la cual se forma. Al final del contrato, el salario es igual al fijado para la calificación alcanzada.

### 2.5.- Ventajas en el transporte<sup>46</sup>

Para facilitar sus desplazamientos, las personas con discapacidad pueden pedir:

2.5.1.- La tarjeta europea de estacionamiento<sup>47</sup>, que le permite aparcar gratuitamente y sin limitación de duración en todos los lugares de estacionamiento abiertos al público. La duración de estacionamiento puede limitarse por decisión del municipio sin que pueda ser inferior a doce horas. El titular de la tarjeta puede quedar sometido al pago de un canon por aparcar en los parques de estacionamiento proveídos de terminales de entrada y salida accesibles desde su vehículo para las personas discapacitadas.

La tarjeta puede otorgarse a toda persona cuya discapacidad:

- ✓ Reduzca de forma importante y duradera su capacidad y su autonomía para desplazarse a pie.
- ✓ O le imponga la presencia de un tercero para ayudarlo en todos sus desplazamientos (por ejemplo, una persona afectada por una deficiencia sensorial o mental).

<sup>46</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N20444>

<sup>47</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2891>

**2.5.2.- La tarjeta de invalidez**<sup>48</sup>. Permite beneficiarse, en concreto, de algunos derechos en los transportes. Esta tarjeta ha sido sustituida, desde el 1 de enero de 2017, por la tarjeta movilidad- inclusión (CMI).

La tarjeta de invalidez da derecho:

- ✓ A la prioridad de acceso a las plazas con asiento en los transportes públicos, en los espacios y en las salas de espera, así como en los establecimientos y las manifestaciones que acogen público (para el beneficiario y la persona que lo acompaña).
- ✓ A la prioridad en las colas de los lugares públicos. A estos efectos, los lugares que recibe público deben recordar los derechos de prioridad vía visualización.

La tarjeta de incapacidad no da derecho a lugares reservados de estacionamiento para los cuales es necesario ser titular de la tarjeta europea de estacionamiento.

Esta tarjeta también permite beneficiarse de ventajas fiscales, al titular de la tarjeta (bajo condiciones, «media parte» suplementaria para el cálculo del impuesto sobre la renta) o a sus familiares (al considerar a los titulares de esta tarjeta como a cargo del contribuyente que los acoge bajo su techo). Así como de reducciones concedidas, en algunas condiciones, en los transportes (RATP, SNCF, Air France).

**2.5.3.- La tarjeta de prioridad de acceso a los lugares públicos**<sup>49</sup> permite obtener el derecho de prioridad de acceso a los lugares públicos. Afecta a las mujeres embarazadas, las personas que tienen hijos a cargo y los medalleros de la familia<sup>50</sup>.

La tarjeta permite obtener una prioridad: de acceso a las plazas de asiento en los transportes públicos, en los espacios y en las salas de espera, así como en los establecimientos que acogen público (por ejemplo, los museos); así como en las filas de espera.

---

<sup>48</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2446>

<sup>49</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15066>

<sup>50</sup> La medalla de la familia es una distinción francesa creada por un decreto del 26 de mayo de 1920, bajo el nombre de «medalla de honor de la familia francesa». Desde el 30 de mayo de 2013, honra a los padres que educan o han educado al menos a cuatro niños de nacionalidad francesa, habiendo alcanzado el mayor la edad de dieciséis años, que, en el ejercicio de su patria potestad, manifestaron una atención y un esfuerzo constantes para asumir su papel de padres en las mejores condiciones morales y materiales posibles. La medalla se entrega al padre que la solicita. Da prueba del «reconocimiento de la nación», de la alegría y de la fuerza que aportan numerosos hijos, de la vitalidad y de la riqueza que la familia numerosa aporta a la sociedad.

**2.5.4.- La tarjeta de movilidad inclusión**<sup>51</sup> (CMI) tiene por objeto facilitar la vida diaria de las personas en situación de discapacidad y con pérdida de autonomía. Se concede bajo determinadas condiciones y permite beneficiarse, en particular, de algunas ventajas en los transportes. Sustituye progresivamente desde el 1 de enero de 2017 a las tarjetas de incapacidad, prioridad y estacionamiento.

Esta tarjeta, que tiene el tamaño de una tarjeta de crédito, no es una, sino tres tarjetas distintas: una de estacionamiento, otra de prioridad y una tercera de invalidez.

### **3.- Los beneficiarios de las prestaciones**

Según datos <sup>52</sup>del ministerio de Solidaridad y de Sanidad, a finales de diciembre de 2017, 1,13 millones de personas percibían el AAH, el 55,6 % de ellos en la modalidad AAH1 (grado de incapacidad igual o superior al 80 %) y 44,4 % en la variante AAH2 (grado de incapacidad entre 50 % y 79 %). El 52 % de los subsidiados del AAH1 son hombres, cuya edad media es de 48 años. Las mujeres subsidiadas del AAH1 tienen una edad media de 51 años.

Entre los años 1990 y 2017, el número de subsidiados del AAH se duplicó. Varios factores explican este crecimiento: efectos demográficos vinculados al «baby boom», modificaciones reglamentarias desde el año 2005, incluidas varias revalorizaciones excepcionales y, desde el año 2008, el contexto económico. El número de subsidiados del AAH1 aumentó así en un 12,8 % con relación al año 2006; la subida es más notable en la modalidad AAH2, puesto que el personal se duplicó desde el año 2006.

Las prestaciones <sup>53</sup>económicas relacionadas con la discapacidad son básicamente las cinco que se detallan a continuación.

---

<sup>51</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34049>

<sup>52</sup> Laurence Dauphin y Anaïs Levieil (DREES), 2018, «El número de los beneficiarios de la asignación para los adultos minusválidos se duplicó desde 1990», Estudios y Resultados, n°1087, Drees, octubre, en <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/le-nombre-des-beneficiaires-de-l-allocation-aux-adultes-handicapes-a-double>

<sup>53</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N12230>

### 3.1.- El subsidio o ayuda para los adultos discapacitados (AAH<sup>54</sup>)

El importe de este subsidio ha sido revalorizado el 1 de noviembre de 2018 y será incrementado, hasta 900 euros, al mes para el 1 de noviembre de 2019.

Se trata de una ayuda económica que permite garantizar unos recursos mínimos. Esta ayuda se asigna siempre que se respeten determinados criterios de discapacidad, edad, residencia y recursos económicos. Se concede mediante una resolución de la comisión de los derechos y de la autonomía de las personas discapacitadas. Su importe viene a completar otros posibles recursos de la persona en situación de discapacidad.

**Las condiciones** de la concesión.

#### A. Grado de discapacidad

- ✓ Debe ser, con mínimo del 80 %.
- ✓ Puede ser de entre el 50 % y el 79 %, si se acompaña de una restricción sustancial y duradera de acceso al empleo, reconocida por la CDAPH. Las dificultades importantes de acceso al empleo deben ser de naturaleza tal que no puedan compensarse, en particular, por la adaptación del puesto de trabajo. La restricción se considera duradera cuando su persistencia previsible es de, al menos, un año a partir de la presentación de la solicitud del AAH.

El porcentaje de incapacidad es determinado por la CDAPH, en función de una guía-baremo para la evaluación de las deficiencias e incapacidades de las personas discapacitadas.

B. Edad. Es necesario tener más de 20 años (o más de 16 años en el caso de un joven que ya no esté a cargo de los padres para el beneficio de las prestaciones familiares).

C. Residencia → Ésta debe ser permanente en Francia.

#### D. Recursos económicos

---

<sup>54</sup> Código de la Seguridad social: artículos L. 821-1 a L. 821-8 y R. 821-1 a R. 821-9 (condiciones de atribución). Código de la Seguridad social: artículos D. 821-1 a D. 821-11 (precisiones sobre el grado de incapacidad). Código de la Acción social y las familias: artículo R. 241-33 (instrucción de la solicitud). Código de la Acción social y las familias: Anexo 2-4 (guía-baremo para la evaluación de las deficiencias e incapacidades de las personas discapacitadas). Decreto n° 2018-948 del 31 de octubre de 2018 relativo a la revalorización del AAH y a la modificación del límite máximo de recursos para los beneficiarios en pareja. Circular del 27 de octubre de 2011 relativo a la concesión de la asignación a los adultos discapacitados.

Los recursos del beneficiario, sumados a los de la persona con quien viva en pareja, no deben sobrepasar un determinado límite máximo. Téngase en cuenta que las rentas de capital, los valores mobiliarios (acciones, obligaciones, etc.) imposables se tienen en cuenta en la solicitud del AAH. El importe de esta ayuda puede, por lo tanto reducirse, o incluso suprimirse.

Ingresos máximos anuales para poder acceder al AAH		
Número de hijos a cargo	Beneficiario viviendo solo	Beneficiario viendo en pareja
0	10 320 euros	19 505 euros
1	15 480 euros	24 665 euros
2	20 640 euros	29 825 euros
3	25 800 euros	34 985 euros
4	30 960 euros	40 145 euros

Una vez presentada la solicitud, la respuesta del MDPH se produce generalmente en el plazo de cuatro meses. En ausencia de respuesta más allá de ese plazo, cabe entender denegada la solicitud.

### La cuantía del subsidio

Una persona sin recursos puede recibir un máximo de 860 euros al mes, si vive sola o, si vive emparejada, siempre que la persona que conviva con el futuro beneficiario no gane más de 1 616,92 euros al mes.

- ✓ Quien cobre una pensión, o tenga unos ingresos (incapacidad, jubilación, accidente laboral, etc.), recibirá la diferencia entre el importe de su pensión o ingresos y los 860 euros del AAH.
- ✓ Si el beneficiario trabaja, el importe del AAH se calcula en función de las rentas que le produce su actividad laboral.
- ✓ En caso de hospitalización, encarcelamiento o alojamiento con una duración inferior a 60 días, se sigue percibiendo el AAH íntegro. Más allá de 60 días, el importe del AAH se reduce al 30 %, lo que representa 258 euros. No obstante, esta reducción no se aplica:
  - Si se paga una cuantía diaria de 20 euros.
  - Si tiene al menos un hijo o un ascendiente a cargo.
  - Si la persona con quien vive en pareja no trabaja por un motivo reconocido por la CDAPH.

Terminada la estancia en uno de esos establecimientos, el devengo del AAH se reanuda en su cuantía habitual.

## El periodo de pago del AAH

El AAH se concede por un período de, al menos, un año y por un máximo de cinco. Esta duración puede, no obstante, ir más allá de los cinco años, sin sobrepasar los veinte años, si la discapacidad no es susceptible de evolucionar favorablemente.

Con una tasa de incapacidad entre el 50 % y el 79 %, el pago del AAH finaliza al pasar a la jubilación. A partir de esta edad, percibe la asignación de solidaridad para los ancianos (ASPA).

Con una tasa de incapacidad de, al menos, el 80 %, cabe seguir percibiendo el AAH de manera reducida además de la jubilación. El importe de la jubilación debe, no obstante, ser inferior al importe del AAH (860 euros).

## La compatibilidad con otras ayudas

El AAH puede acumularse (mensualmente): con el complemento de recursos o con el aumento para la vida autónoma. Si se cumplen las condiciones requeridas para la concesión de estas dos ayudas, se debe elegir entre obtener una u otra.

Quien perciba otras ayudas (por ejemplo: la pensión de invalidez o la RSA) puede beneficiarse parcialmente del AAH en algunos casos.

### 3.2.- Los recursos complementarios<sup>55</sup> (para los beneficiarios del AAH)

El complemento de recursos tiene por objetivo compensar la ausencia duradera de rentas de actividad cuando uno está incapacitado para trabajar. Este complemento, forma, junto con el AAH lo que se llama **la garantía de recursos**.

#### Condiciones para la obtención del complemento

Cada miembro de la pareja puede obtener el complemento de recursos siempre que sea beneficiario del AAH y cumpliendo todas las siguientes condiciones de concesión:

---

<sup>55</sup> Código de la Seguridad social: artículos L. 821-1 a L. 821-8 y artículos R. 821-1 a R. 821-9 (procedimiento). Código de la Seguridad social: artículo D. 821-3 (importe del complemento). Código de la acción social y las familias: artículo R. 241-33 (instrucción de la solicitud). Decreto n° 2018-948 del 31 de octubre de 2018 relativo a la revalorización del AAH y a la modificación del límite máximo de recursos para los beneficiarios en pareja.

- ✓ Incapacidad. Debe tener un grado de incapacidad de al menos un 80 %, y una capacidad para trabajar inferior al 5 %, motivada por la discapacidad, que haya sido apreciada por la CDAPH.
- ✓ Recursos. Debe ser perceptor del AAH a tipo pleno o de un complemento de una ventaja de vejez o de incapacidad, o de unos ingresos de accidente de trabajo, y no haber percibido rentas de carácter profesional desde hace un año a partir de la solicitud del complemento.
- ✓ Alojamiento. Debe vivir en un alojamiento independiente, es decir, que no pertenezca a una estructura dotada de locales comunes amueblados o de servicios colectivos o que proporcione distintas prestaciones mediante un canon. Si está albergado por un particular en su domicilio, el alojamiento no se considera como independiente, salvo si se trata de la persona con la que viva en pareja.

**Tramitación.** Se solicita al MDPH, que responde, por lo general, en el plazo de cuatro meses. A falta de respuesta más allá de este plazo, su solicitud se considera denegada.

**El importe** del complemento de recursos está fijado en 179,31 euros. Eleva la garantía de recursos (AAH + complemento de recursos) hasta los 1 039,31 euros al mes.

**Duración** de la concesión. El complemento de recursos se concede por un período de tiempo que va de uno a cinco años, según el estado de salud. Esta duración puede prolongarse si se considera que la discapacidad no puede evolucionar favorablemente.

Final de pago. Cuando el subsidiado hace valer su derecho al seguro de vejez o incapacidad, no se mantiene el pago del complemento de recursos. Puede restablecerse si obtiene un derecho al AAH diferencial o a la asignación suplementaria de incapacidad, y siempre que se cumplan las condiciones habituales.

Téngase en cuenta que el complemento de recursos deja de pagarse en caso de estancia de más de 60 días en un establecimiento de salud, médico-social o penitenciario. Finaliza también en caso de reanudación de una actividad profesional.

### 3.3.- Incremento –o suplemento- para la vida autónoma (MVA<sup>56</sup>)

El incremento para la vida autónoma (MVA) es una ayuda que se añade al subsidio para los adultos discapacitados (AAH). Permite a las personas en

---

<sup>56</sup> Código de la Seguridad social: artículo L. 821-1-2 (condiciones de concesión) y artículos R. 821-1 a R. 821-9 (pago).

situación de discapacidad, que viven en un alojamiento, hacer frente a los gastos que eso implica. La asignación sustituye a la ayuda a la autonomía que ya no se percibe desde el 1 de julio de 2015.

Las **condiciones** para su obtención. Para poder percibir el MVA, es necesario cumplir cinco condiciones:

- ✓ Percibir el AAH en su porcentaje pleno o como complemento de una ventaja de vejez o de incapacidad o de unos ingresos por accidente del trabajo, o percibir la asignación suplementaria de incapacidad (ASI).
- ✓ Tener un grado de discapacidad de, al menos, un 80 %.
- ✓ Disponer de un alojamiento independiente, es decir, de un alojamiento que no pertenezca a una estructura dotada de locales comunes amueblados o de servicios colectivos o que proporcione diferentes prestaciones adjuntas mediante el pago de un canon.
- ✓ Percibir una ayuda al alojamiento.
- ✓ No percibir rentas de actividad.

**Procedimiento.** No es necesario solicitar el MVA. La Caja de prestaciones familiares (CAF) o la Mutualidad social agrícola (MSA) lo asigna automáticamente y al mismo tiempo que el AAH en cuanto se cumplen las condiciones.

El importe del MVA está fijado en 104,77 euros al mes. En caso de hospitalización, de alojamiento en un establecimiento médico-social o de encarcelamiento, su pago se mantiene hasta el primer día del mes que sigue a un período de 60 días. El pago del MVA se reanuda, sin presentar una nueva solicitud, a partir del primer día del mes siguiente al que cesa la hospitalización, la estancia albergada o el encarcelamiento.

### 3.4.- El subsidio para la educación del niño discapacitado (AEEH<sup>57</sup>)

El AEEH es una prestación destinada a compensar los gastos de educación y cuidados prestados a un niño en situación de discapacidad. Esta ayuda se paga a la persona que asume la carga. Puede completarse, en algunos casos, con un complemento de asignación.

#### **Requisitos** para la concesión

- ✓ El AEEH no está sometido a la condición de recursos. Se paga a la familia de un hijo, con menos de 20 años de edad, que esté en

---

<sup>57</sup> Código de la Seguridad social: artículos L. 541-1 a L. 541-4 y R. 541-1 a R. 541-10 (condiciones de concesión). Decreto por el que del 29 de marzo de 2002 se fija el importe de los gastos que causan derecho a las distintas categorías de complementos de la asignación de educación especial

situación de discapacidad. La CDAPH determina el grado de discapacidad del menor. Las condiciones que deben cumplirse dependen de dicho grado.

Si el grado es igual o superior al 80 %, es necesario cumplir las siguientes condiciones:	Si el grado de discapacidad está situado entre el 50 % y el 80 %, es necesario cumplir las siguientes condiciones:
<p>El niño minusválido debe residir en Francia.</p> <p>No puede vivir en un internado con asunción íntegra de los gastos de estancia por el Seguro de enfermedad, el Estado o la ayuda social.</p> <p>No cabe percibir rentas profesionales superiores al 55 % del SMIC mensual bruto (824,16 euros).</p>	<p>El niño discapacitado debe residir en Francia.</p> <p>No puede vivir en un internado con asunción íntegra de los gastos de estancia por el Seguro de enfermedad, el Estado o la ayuda social.</p> <p>No debe percibir rentas profesionales superiores al 55 % del SMIC mensual bruto (824,16 euros).</p> <p>El menor debe frecuentar un establecimiento de enseñanza adaptado, o su estado debe exigir el recurso a un dispositivo adaptado o un acompañamiento.</p> <p>Su estado debe exigir el recurso a cuidados en el marco de las medidas preconizadas por la CDAPH.</p>

- ✓ Nivel de discapacidad. La CDAPH aprecia el estado de salud del niño y decide eventualmente la atribución del AEEH y de un complemento de asignación. Los complementos se conceden en función de:
  - Los gastos vinculados a la discapacidad.
  - La reducción o cese de actividad profesional de uno de los padres.
  - La contratación de un tercero.

Los complementos del AEEH se distribuyen en seis niveles de discapacidad y es la CDAPH el organismo que efectúa la clasificación en una de estas categorías.

## El procedimiento.

- ✓ Debe cumplimentarse un formulario y enviarlo al MDPH, preferiblemente mediante una carta certificada con acuse de recibo.
- ✓ La solicitud de AEEH es objeto de una evaluación de las necesidades del solicitante por un equipo pluridisciplinar que elabora, a continuación, un plan personalizado de compensación (PPC). Este plan incluye propuestas de todo tipo (prestaciones, orientación, consejos, etc.).
- ✓ El PPC se transmite a continuación, con sus posibles observaciones, la CDAPH para que adopte una decisión.
- ✓ La CDAPH resuelve en el plazo de cuatro meses a partir de la fecha de la solicitud. De no ser así, el silencio administrativo se considera con efectos denegatorios.

**La cuantía.** El importe del AEEH básico asciende a 131,81 euros. Este importe puede ser completado, según los casos, por:

- ✓ Un complemento del AEEH
- ✓ Y un aumento para los progenitores aislados, si uno de ellos asume en solitario la carga de su hijo.

Nivel de discapacidad	AEEH básico + Complemento de AEEH	AEEH básico + Complemento de AEEH + Aumento para progenitor aislado
1	230,68 €	-
2	399,56 €	453,11 €
3	510,78 €	584,93 €
4	719,09 €	953,88 €
5	882,37 €	1 183,08 €
6	1 250,39 €	1 691,14 €

**Duración** de la ayuda. El AEEH se concede por un período de tiempo que va de uno a cinco años, según el estado de salud del menor. Esta duración puede prolongarse si se considera que su discapacidad no puede evolucionar favorablemente.

**El pago.** El derecho al AEEH se produce a partir del mes que sigue al de la solicitud al MDPH. La asignación se paga mensualmente durante la duración fijada por la CDAPH. Cuando ésta preconiza medidas particulares de educación y cuidados del niño, el derecho al AEEH se reexamina como máximo cada dos años.

**Compatibilidad** con otras ayudas. El beneficiario del AEEH puede elegir acumular esta asignación:

- ✓ Con la totalidad de los elementos que componen la prestación de compensación de la discapacidad (PCH)
- ✓ Con el complemento AEEH, así como con el tercer elemento del PCH, a saber, aquél que se refiere a los gastos adoptados para el acondicionamiento de la vivienda o del vehículo, o los costes excesivos vinculados al transporte.

Esta elección se efectúa sobre la base de propuestas que figuran en el PPC. Para ayudar en la elección, la CDAPH presenta los distintos casos hipotéticos y propone una comparación particularizada calculada de las distintas prestaciones. Además, un aumento específico puede añadirse cuando se asume la carga del hijo en solitario.

### 3.5.- Prestación de compensación de la discapacidad (PCH)<sup>58</sup>

La PCH es una ayuda monetaria pagada por el departamento. Permite la toma a cargo de algunos gastos vinculados a la discapacidad (por ejemplo, el acondicionamiento de la vivienda o del vehículo, o el recurso a una tercera persona). Es una ayuda personalizada y flexible en función de las necesidades.

**Las condiciones** para su obtención.

#### A) Autonomía

Para poder beneficiarse de la PCH, el solicitante debe encontrarse en una de estas dos situaciones:

- ✓ Una dificultad absoluta para la realización de una actividad (movilidad, mantenimiento personal, comunicación, tareas y exigencias generales, y relaciones con los demás). La dificultad para

---

<sup>58</sup> Código de la acción social y de las familias: artículos L. 245-1 a L. 245-14 (condiciones de concesión); artículos R. 245-1 (condición de residencia); artículos R. 245-45 a R. 245-49 (cálculo de los recursos); artículo R. 241-33 (procedimiento de instrucción). Decreto n°2017-708 del 2 de mayo de 2017 que modifica el referencial de acceso a la prestación de compensación. Decreto por el que del 18 de julio de 2008 se fijan las tarifas de los elementos de la prestación de compensación. Decreto por el que del 27 de junio de 2006 se definen las condiciones particulares en las cuales se certifica la urgencia para pedir la prestación de compensación de la discapacidad. Decreto por el que del 2 de marzo de 2007 se fijan las tarifas del elemento de la prestación de compensación mencionada en el apartado 1° del artículo L. 245-3 del Código de la acción social y las familias. Decreto del 28 de diciembre de 2005 por el que se fijan los importes máximos atribuibles de conformidad con los elementos de la prestación de compensación. Decreto por el que del 28 de diciembre de 2005 se fijan las tarifas en caso de ayuda humana.

realizar estas actividades se califica de absoluta cuando no pueden ser llevadas adelante directamente por el interesado.

- ✓ Una dificultad grave para la realización de, al menos, dos actividades (movilidad, mantenimiento personal, comunicación, tareas y exigencias generales, y relaciones con los demás). La dificultad para realizar estas actividades se califica de grave cuando se realizan con dificultad y de manera alterada.

B) En cuanto a la edad, hay que diferenciar a los adultos de a los niños y adolescentes:

Adultos	Niños y adolescentes
<p>Para la primera solicitud, debe tener menos de 60 años de edad, salvo si se encuentra en uno de los siguientes casos:</p> <p>Cumplir las condiciones necesarias para percibirla antes de dicha edad. En esta hipótesis, puede pedirse la PCH antes de los 75 años de edad.</p> <p>Tener más de 60 años y ejercer siempre una actividad profesional.</p> <p>En cuanto a la renovación, si percibía la PCH antes de la edad de 60 años, puede seguir percibiéndola, siempre que se cumplan los requisitos para la concesión, y mientras no se opte por la asignación personalizada de autonomía (APA).</p>	<p>Para poder percibir la PCH, el hijo debe tener menos de 20 años de edad, y previamente debe cobrar la asignación de educación del niño discapacitado (AEEH).</p>

C) Recursos económicos

El acceso a la PCH no está sometida a una condición de recursos económicos. Sin embargo, se establece una participación que queda a cargo del interesado en función de su nivel de recursos. Los recursos tenidos en cuenta para determinar la tasa de toma a cargo se fijan de la siguiente manera:

- ✓ El 100 %, si sus recursos económicos son inferiores o iguales a 26 845,70 euros al año.
- ✓ El 80 %, si son superiores a este importe.

## D) Condiciones de residencia

- ✓ Para poder beneficiarse de la PCH, es necesario residir en Francia. Los extranjeros deben disponer de una tarjeta de residente o de una autorización de estancia o de residencia válidas.
- ✓ Puede obtenerse la PCH estando albergado en un establecimiento social o médico-social, u hospitalizado en un establecimiento de salud.
- ✓ También cabe beneficiarse de la PCH si se está albergado en un establecimiento situado en Bélgica, Luxemburgo, Alemania, en Suiza, en Italia, o en España, siempre que no haya resultado posible obtener un establecimiento más cercano adaptado a sus necesidades.

En este caso, la estancia debe inscribirse en el marco de una decisión de orientación de la CDAPH. La estancia debe tener una duración entre uno y cinco años y dar lugar a una asunción por el Seguro de enfermedad o por la asistencia social del departamento. La solicitud de la PCH debe hacerse entonces antes de la salida de Francia.

## El procedimiento

- ✓ Debe cumplimentarse un formulario y enviarlo al MDPH, preferiblemente por carta certificada con aviso de recibo.
- ✓ En la instrucción, la solicitud es objeto de una evaluación por un equipo pluridisciplinar que elabora, a continuación, un plan personalizado de compensación (PPC). Este plan incluye propuestas de toda clase (prestaciones, orientación, consejos, etc.).
- ✓ El PPC se transmite a continuación, con sus posibles observaciones, a la CDAPH para que tome una decisión.
- ✓ La CDAPH dicta su decisión en el plazo de cuatro meses, a partir de la fecha de la solicitud. El silencio administrativo es de naturaleza denegatoria.

## Ayudas cubiertas

El PCH incluye seis formas de ayudas.

### I.- Ayuda humana

Esta ayuda permite remunerar un servicio de ayuda a domicilio o compensar a un familiar ayudante (miembro de la familia que no cobra un salario por esta tarea). De manera muy sintética se puede decir que las cuantías alcanzan el 100 % de los costes reales, en el caso de la toma a

cargo plena, y el 80 % en el caso de una asunción parcial. Pero existen unas cuantías máximas fijadas dentro de estas coberturas:

Tipo de ayuda	Límite superior
Empleo de una tercera persona	De 13,78 euros por hora a 14,46 euros por hora
Recurso a un servicio prestado	De 15,16 euros por hora a 15,90 euros por hora
Recurso a un servicio prestatario autorizado	De 17,77 euros por hora
Ayudante familiar	De 3,80 euros por hora a 5,70 euros por hora

Las personas afectadas por una sordera severa, profunda o total, es decir, aquéllas cuya pérdida auditiva media sea superior a 70 decibelios, que recurren a un dispositivo de comunicación adaptado requiriendo una ayuda humana, se benefician, para sus necesidades de comunicación, de treinta horas al mes de ayuda humana, sobre la base de la tarifa de empleo directo, lo que representa 398,10 euros al mes.

Las personas afectadas por ceguera, es decir, cuando la visión central es nula o inferior a 1/20 de la visión normal, se benefician de cincuenta horas al mes sobre la base de la misma tarifa, lo que representa 663,50 euros al mes.

## II.- Ayuda técnica

Esta ayuda se destina a la compra o al alquiler de material que compense la discapacidad. El nivel de reembolso difiere según que la ayuda figure, o no, en la lista de los productos y prestaciones reembolsables (LPPR) por la Seguridad social.

- ✓ Si la ayuda figura en la lista, se asume bien el 100 % de su coste (carga plena), bien el 80 % (asunción parcial), con un límite máximo de 3 960 euros en un período de tres años.
- ✓ Si la ayuda no figura en la LPPR, se asume el 75 % de su coste, con el mismo límite superior de 3 960 euros en tres años.

## III.- Ayuda para el acondicionamiento de la vivienda

Esta ayuda puede servir a la adaptación del alojamiento o del de la persona que alberga al discapacitado.

Los trabajos deben compensar las limitaciones de actividad, tanto con carácter definitivo como provisional. En este segundo caso, las limitaciones de actividad deben tener una duración previsible de al menos

un año. Cuando la ayuda se asigna para acondicionar el domicilio de la persona que la alberga, debe existir:

- ✓ Bien un vínculo de ascendencia, de descendencia o colateral hasta el cuarto grado.
- ✓ Bien un vínculo de ascendencia, de descendencia o colateral, hasta el cuarto grado con la persona con que la que el discapacitado vive en pareja.

La cuantía de estas ayudas puede resumirse de la siguiente manera:

Ayudas	Toma a cargo plena	Toma a cargo parcial
Obras hasta 1 500 euros	El 100 %, con el límite de 10 000 euros en diez años	El 80 %, con el límite de 10 000 euros en diez años
Obras superiores a 1 500 euros	El 50 %, con el límite de 10 000 euros en diez años	El 50 %, con el límite de 10 000 euros en diez años

Los gastos de traslado también pueden quedar incluidos. Cuando el acondicionamiento de la vivienda es imposible o se considera demasiado costoso y se ha preferido trasladarse a un alojamiento que responda a las normas de accesibilidad, los gastos pueden aceptarse hasta 3 000 euros en un período de diez años.

#### **IV.- Ayuda al transporte**

Esta ayuda incluye: la adaptación del vehículo y los costes excesivos vinculados a los trayectos.

Para obtener este beneficio, es necesario ser titular del permiso que lleva la mención restrictiva de un puesto de conducción adaptado.

Los costes excesivos vinculados a los trayectos pueden también aceptarse cuando se trata de:

- ✓ Transportes regulares, frecuentes o correspondientes a una salida anual de vacaciones.
- ✓ Desplazamientos entre el domicilio y el hospital, si son efectuados por un tercero o cuando la distancia de ida y vuelta es superior a 50 kilómetros.

Cuantía y cobertura de estas ayudas:

- ✓ Para una adaptación del vehículo con un coste de hasta 1 500 euros: el 100 % o el 80 %.

- ✓ Para una adaptación del vehículo con un coste superior a 1 500 euros: el 75 %, con un límite de 5 000 euros en un período de diez años.
- ✓ Los costes excesivos vinculados a los trayectos, utilizando un vehículo particular: el 100 % o el 80 % del coste, con un límite de 0,50 euros por kilómetro y de 12 000 euros en un período de cinco años.
- ✓ Los costes excesivos vinculados a los trayectos, utilizando otros medios: el 75 % del coste, con un límite de 5 000 euros en un período de cinco años.

## V.- Ayudas específicas o excepcionales

Las cargas **específicas** son gastos permanentes y previsibles vinculados a la discapacidad y no tenidos en cuenta por uno de los otros elementos de la PCH. Puede tratarse, por ejemplo, de los gastos de mantenimiento de una silla de ruedas. Se cubren en un 75 % de su coste, con un límite mensual de 100 euros.

Las cargas **excepcionales** son gastos específicos vinculados a la discapacidad y no considerados por uno de los otros elementos de la PCH. Puede tratarse, por ejemplo, de gastos de reparación de una cama medicalizada. Se cubren en un 75 % de su coste, con un límite mensual de 1 800 euros en tres meses.

## VI.- Ayuda animal

Esta ayuda se destina a la adquisición y al mantenimiento de un animal que participe en la mejora de la autonomía. En ese caso, el perro debe haber sido educado por profesores cualificados. El reembolso puede llegar hasta un 100 % de los gastos, en caso de su asunción plena (80% a si es parcial) dentro del límite de 3 000 euros en un período de cinco años.

### 3.6.- Alojamiento <sup>59</sup>de una persona en situación de discapacidad

#### 3.6.1.- Estancia corta o no medicalizada

Este dispositivo puede darse en tres modalidades distintas.

A) Puede tratarse de la **recepción temporal en un establecimiento**. Ésta apunta, en concreto, a los siguientes objetivos:

- ✓ Desarrollar o mantener los acervos y la autonomía de la persona acogida y facilitar o preservar su integración social.

---

<sup>59</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N332>

- ✓ Proponer una respuesta a una interrupción coyuntural de la toma a cargo o proponer una respuesta adaptada a una modificación específica o momentánea de las necesidades de la persona acogida o a una situación de urgencia.
- ✓ Organizar, para las personas de su entorno, periodos de respiro.

La recepción temporal se propone en los establecimientos médico-sociales de alguno de estos tipos:

- ✓ Instituto médico educativo (IME).
- ✓ Hogar de recepción medicalizada.
- ✓ Estructura sanitaria (hospital).

**B) El hogar de vida** (u hogar ocupacional) es un establecimiento que acoge adultos discapacitados que tienen determinada autonomía para proponerles animaciones y actividades en función de su discapacidad. Algunas estructuras pueden proponer también un alojamiento. El hogar de vida puede proponer una recepción temporal, de día o en régimen de internado.

**C) El hogar de alojamiento** para trabajadores discapacitados se destina al alojamiento y al mantenimiento de los adultos discapacitados que ejercen una actividad profesional.

Esta modalidad de alojamiento puede variar en su fórmula (que puede ir del edificio específico y autónomo a los pequeños grupos de alojamientos en el hábitat ordinario), y en el marco, que puede dejar una parte más o menos importante a la autonomía.

El hogar de alojamiento a menudo se anexa a un ÉSAT. No está medicalizado. Algunos médicos liberales realizan las prestaciones médicas, en caso de necesidad.

### 3.6.2.- Estancia larga y medicalizada

El **hogar de recepción medicalizado**<sup>60</sup> (FAM) es una estructura de alojamiento que acoge adultos gravemente discapacitados que tienen necesidad de la asistencia de una tercera persona para efectuar los actos esenciales de la vida corriente o de un seguimiento médico regular. En principio, el hogar de recepción medicalizado acoge personas algo menos dependientes que la población albergada en casa de recepción especializada (MAS), pero en la práctica, los colectivos vienen a ser los mismos. El FAM propone a los beneficiarios del dispositivo:

---

<sup>60</sup> Código de la acción social y las familias: artículos R. 314-140 a R. 314-146.

- ✓ Un acompañamiento para efectuar los actos esenciales de la vida corriente.
- ✓ Una observación médica y una ayuda educativa para favorecer el mantenimiento o la adquisición de una mayor autonomía.

El beneficiario del servicio debe participar en los gastos de alojamiento y manutención. No obstante, esta contribución está limitada y sus recursos no pueden ser inferiores al 30 % del importe mensual de la asignación para adulto minusválido (AAH), lo que representa 258 euros, si se albergan en pensión completa.

**3.6.3.- La casa de recepción especializada (MAS)** propone un alojamiento permanente a todo adulto discapacitado en situación de grave dependencia, cuya capacidad de decisión y acción en los actos de la vida diaria esté alterada.

Este tipo de alojamiento puede proponer actividades diarias de estimulación u ocupacionales (música, relajación, actividades manuales, etc.), y puede estructurarse en torno a unidades de vida incluyendo de ocho a diez habitaciones individuales.

Las **condiciones de admisión**. Para ser acogido en una MAS, el estado de salud debe requerir:

- ✓ El recurso de una tercera persona para los actos de la vida corriente.
- ✓ Y una observación médica, así como cuidados constantes.

La **tramitación**. Tras cumplimentar un formulario, éste se envía al MDPH de la demarcación. La admisión en una MAS se produce tras la resolución favorable de la CDAPH, en el plazo de cuatro meses a partir de la fecha de la solicitud. El silencio administrativo tiene naturaleza denegatoria.

**Asunción de los gastos** de alojamiento. Los gastos de día están principalmente a cargo del Seguro de enfermedad. Pero una participación financiera queda a cargo del beneficiario, lo que representa 20 euros al día. No obstante, esta suma puede asumirse en su integridad para quienes detenten la cobertura por enfermedad universal complementaria (CMU-C).

Los **efectos sobre los recursos económicos** tras la admisión en una MAS. Cabe contemplar dos supuestos.

- a) Percibiendo la AAH (activo). La admisión implica una reducción del importe de la misma. Se conserva el 30 % del importe mensual, lo que representa 258 euros. Esta reducción no se aplica en las siguientes situaciones:

- ✓ Si se paga la cantidad, a tanto alzado, lo que representa en la actualidad veinte euros al día.
- ✓ Si se tiene al menos un hijo o un ascendiente a cargo.
- ✓ Si la persona con quien se vive en pareja no trabaja por un motivo reconocido válido por la CDAPH.

b) Si no se percibe la AAH, se mantiene un mínimo de recursos cualesquiera que sean las rentas. Este mínimo es igual al 30 % del importe mensual de la AAH (258 euros).

### 3.7.- Acogimiento familiar de un anciano y/o de una persona discapacitada (acogedor familiar)<sup>61</sup>

El acogimiento familiar es un dispositivo que permite a un anciano y/o discapacitado, mediando una remuneración, ser acogido en un domicilio familiar. La persona acogida firma con quien lo acoge un contrato de acogida que fija las condiciones materiales, humanas y financieras del acogimiento. La persona acogida puede beneficiarse de ayudas sociales y fiscales.

La familia debe ser titular de una autorización expedida por los servicios del departamento. Estos servicios organizan el control de las familias acogedoras y el seguimiento de las personas acogidas. Este recurso puede ser de carácter temporal o secuencial, a tiempo parcial o a tiempo completo, y también permanente.

**Condiciones** que la persona acogida debe cumplir: la persona acogida no debe tener parentesco con el acogedor familiar. Además, debe valerse o tener una pérdida de autonomía compatible con el acogimiento familiar, es decir, no ser excesivamente dependiente.

**Trámites** de la persona acogida, en tanto que empleador. Con el acuerdo con la persona que le acoge, la persona acogida utiliza el CESU <sup>62</sup>de acogimiento familiar. Y es el centro nacional CESU quien procede:

- ✓ Al tratamiento de las declaraciones.
- ✓ Al cálculo de las cotizaciones.
- ✓ A la exacción mensual de las cotizaciones sobre la cuenta bancaria de la persona acogida.

<sup>61</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15240>

<sup>62</sup> El CESU o cheque empleo servicio es una manera simple y rápida para remunerar a todo trabajador a domicilio, por un empleador particular. Facilita las gestiones vinculadas a esta contratación que constituían a menudo un freno a este recurso.

Además, con el CESU de acogimiento familiar no es necesario establecer una declaración de contratación.

**Contrato de acogimiento.** La persona acogida, o su representante legal, debe firmar con el acogedor familiar un contrato modelo reglamentario. La firma debe tener lugar, a más tardar, el día de la llegada de la persona acogida. Un ejemplar firmado del contrato, así como la de cualquier modificación posterior, debe dirigirse a los servicios del departamento.

Este contrato debe recoger los siguientes puntos:

- ✓ Duración y ritmo del acogimiento.
- ✓ Duración del período de prueba.
- ✓ Obligaciones materiales de quien acoge (alojamiento, restauración y mantenimiento).
- ✓ Derechos y obligaciones de ambos.
- ✓ Obligación de las dos partes de suscribir un seguro.
- ✓ Condiciones financieras del acogimiento (remuneración e indemnizaciones).
- ✓ Derechos en cuanto a vacaciones anuales y condiciones de sustitución de la persona que acoge.
- ✓ Condiciones para modificar o poner final al contrato.
- ✓ Seguimiento social y médico-social de la persona acogida.
- ✓ Eventual contrato de un tercero regulador anexo al contrato principal.
- ✓ Posibilidad para la persona acogida de recurrir a una persona cualificada o de confianza para hacer valer sus derechos.

### **Remuneración y cotizaciones**

La persona acogida paga directamente el acogedor familiar mediante cualquier medio (transferencia, cheque bancario, a excepción del CESU pre-financiado que se refiere a los servicios a la persona efectuados en su domicilio).

**a) Remuneración básica** por los servicios prestados. El importe mínimo de la remuneración diaria es igual a 24,71 euros brutos. Las cotizaciones sociales empresariales se aplican a la remuneración diaria por los servicios prestados. La persona acogida puede beneficiarse de la exención de las cotizaciones si cumple determinados criterios de edad o de dependencia.

**b) Indemnización por las vacaciones pagadas.** La compensación por las vacaciones corresponde al 10 % de la remuneración por servicios prestados. Las cotizaciones sociales empresariales se aplican a la indemnización por los permisos. La persona acogida puede beneficiarse de

la exención de las cotizaciones si cumple determinados criterios de edad o de dependencia.

**c) Indemnización por limitaciones particulares.** Esta compensación tiene lugar cuando la persona acogida presenta una discapacidad o un nivel de dependencia que requiere una presencia reforzada para garantizar algunos actos de la vida diaria.

Según el nivel de las limitaciones, el importe de la indemnización diaria se sitúa entre 0,37 veces y 1,46 veces el valor horario del SMIC, lo que representa entre 3,66 euros y 14,42 euros.

Las cotizaciones sociales empresariales se aplican a estas compensaciones. La persona acogida puede beneficiarse de la exención de las cotizaciones si cumple determinados criterios de edad o de dependencia.

**d) Indemnización por mantenimiento.** Está relacionada con las necesidades de la persona acogida (a excepción de los productos de higiene de un solo uso). El contrato modelo permite precisar la naturaleza de los gastos considerados.

Esta indemnización es flexible y debe incluirse entre 2 y 5 veces el mínimo garantizado, lo que representa entre 7,14 euros y 17,85 euros.

**e) Indemnización por alojamiento.** Su importe se negocia entre la persona acogida y el acogedor familiar. La cuantía se fija en función del tamaño y la calidad de las partes de la vivienda puestas a disposición de la persona acogida, y respecto al precio medio de los alquileres en el sector circundante.

## **Las ayudas financieras.**

### A) Para la persona acogida.

A condición de cumplir determinadas condiciones, la persona acogida puede beneficiarse de las ayudas siguientes:

- ✓ Asignación personalizada de autonomía (APA).
- ✓ Prestación de compensación de la discapacidad (PCH).

La persona acogida puede también beneficiarse de ayudas en relación con su alojamiento:

- ✓ Ayuda personalizada al alojamiento (APL).
- ✓ Asignación de alojamiento social (ALS).
- ✓ Asistencia social al alojamiento (ASH).

B) La persona que realiza el acogimiento familiar puede beneficiarse de un crédito de impuesto para gastos de equipamiento para ancianos y/o en situación de discapacidad realizados en su vivienda principal.

#### 4.- Discapacidad y empleo<sup>63</sup>

En el año 2014, según datos del INSEE<sup>64</sup> había 400 400 trabajadores discapacitados empleados en los 101 000 establecimientos sometidos a la obligación de empleo de trabajadores discapacitados (OEHT). Eso representa el equivalente a 304 300 empleos a tiempo completo en el año, con una parte en el empleo directo (es decir, fuera de las unidades beneficiarias vinculadas a la subcontratación, puesta a disposición y aprendices) del 3,3 %, en alza desde 2011. El número de trabajadores discapacitados y su parte en el personal aumentaron ligeramente en 2014. Se ha reclutado a estos nuevos beneficiarios más a menudo en CDD (40 %) que en CDI (29 %).

Las prestaciones vinculadas a la discapacidad y a la incapacidad aumentan más débilmente, en 2015, que durante estos últimos años. Están constituidas en un tercio en la acogimiento y el alojamiento en establecimientos médico sociales, en una cuarta parte por pensiones y rentas de incapacidad, en otra cuarta parte por la asignación para los adultos minusválidos (AAH), y el resto por otras ayudas, entre las que destacan la prestación de compensación de la discapacidad (PCH) y la asignación compensadora para un tercero (ACTP) de los menores de 60 años de edad.

##### 4.1.- Trabajo en un medio ordinario<sup>65</sup>

El medio ordinario de trabajo está abierto a las personas reconocidas como trabajadores discapacitados. Para favorecer su inserción profesional o su mantenimiento en el empleo, los empresarios deben tomar medidas adaptadas a la discapacidad de los asalariados.

**Adaptación del puesto de trabajo.** El empresario debe proponer un puesto de trabajo adaptado a la discapacidad del asalariado, sea éste un recién llegado a la empresa o sea un asalariado que ha quedado discapacitado y que conserva su puesto o es objeto de una reclasificación.

<sup>63</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N451>

<sup>64</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569386?sommaire=2587886> («Cuadros de la economía francesa. 2017»).

<sup>65</sup> Código de trabajo: artículo L. 4624-1 (papel del médico de trabajo); artículos L. 5212-2 a L. 5212-5-1 (obligación de empleo de los trabajadores discapacitados); artículos L. 5213-1 y L. 5213-2-1 (estatuto del trabajador discapacitado); artículos L. 5213-6 a L. 5213-9 (condiciones de trabajo de los discapacitados).

El médico del trabajo puede proponer, por escrito y después de una entrevista con el asalariado y el empresario, medidas individuales de organización, adaptación o transformación del puesto de trabajo o medidas de adaptación del tiempo de trabajo, justificadas por consideraciones relativas, en particular, a la edad o al estado de salud física y mental del trabajador.

El empresario debe tener en cuenta estas propuestas y, en caso de denegación, dar a conocer sus razones. En caso de dificultad o desacuerdo, el empresario o el asalariado pueden recurrir al inspector del trabajo. La otra parte es informada. El inspector del trabajo toma su decisión después del dictamen del médico inspector de trabajo.

**Contrato de trabajo.** El asalariado discapacitado firma un contrato de trabajo que puede de duración determinada o indeterminada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. La remuneración se fija en las mismas condiciones que para los demás asalariados.

**El posible despido.** El empresario puede despedir a un asalariado discapacitado, pero la discapacidad no puede considerarse como motivo de despido.

En caso de despido, el asalariado discapacitado se beneficia de algunas ventajas. Así, la duración del preaviso de despido corresponde al doble de la duración fijada para los demás asalariados, dentro del límite de tres meses, salvo si un reglamento, un convenio o un acuerdo de trabajo prevé una duración de preaviso superior.

#### 4.2.- Trabajo en una empresa adaptada

La ley nº 2018-771 del 5 de septiembre de 2018 modifica la reglamentación relativa al empleo en una empresa adaptada de las personas en situación de discapacidad. Un decreto precisará las condiciones de acompañamiento de las personas en situación de discapacidad.

**Objetivo y condiciones del dispositivo.** La empresa adaptada permite a un trabajador discapacitado ejercer una actividad profesional en condiciones adaptadas a sus capacidades. La especificidad de la empresa adaptada es emplear al menos un 80 % de trabajadores discapacitados, que quedan sometidos al mismo estatuto que el resto de los asalariados. El 20 % restante puede consagrarse a la contratación de asalariados que no están en situación de discapacidad.

Como contrapartida, la empresa adaptada puede percibir ayudas para el empleo de cada trabajador en situación de discapacidad.

La empresa adaptada propone al trabajador discapacitado:

- ✓ Un acompañamiento específico para favorecer la realización de un proyecto profesional.
- ✓ Y las actividades de servicio o subcontratación.

No es una estructura médico-social, a diferencia de los establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo (ÉSAT).

Una especificidad: el centro de distribución de trabajo a domicilio (CDTD) es una empresa cuya especificidad es procurar trabajos manuales o intelectuales a domicilio.

**Personas afectadas.** Para poder ser admitido en una empresa adaptada, es necesario haber obtenido el reconocimiento de trabajador discapacitado por la CDAPH que, a continuación, puede decidir una orientación en una empresa adaptada.

Después de la orientación de la CDAPH, el trabajador discapacitado puede ser contratado por una empresa adaptada a propuesta de Pôle emploi o del Cap emploi. Una empresa adaptada puede contratar a un trabajador discapacitado sin pasar por estos organismos, si esta persona responde a algunos criterios: si proviene de un ÉSAT, o si cambia de empresa adaptada (o de CDTD).

Una empresa adaptada puede también contratar a una persona en situación de discapacidad si está desempleada desde hace, al menos, un año, a partir de la fecha de reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado, en alguna de estas situaciones:

- ✓ Si sale de una institución o de un servicio especializado (en particular, de un instituto médico-educativo)
- ✓ Si proviene o tiene el seguimiento de una institución sanitaria (en particular, un centro de rehabilitación funcional).
- ✓ Si tiene el seguimiento de un servicio de acompañamiento social (en particular, un servicio de educación especializada y de cuidados a domicilio, SESSAD).
- ✓ Si pasó por una empresa de inserción.

### **La firma del contrato.**

En el **caso general**, el trabajador discapacitado firma un contrato con la empresa adaptada. Puede ser un CDD o un CDI. El trabajador discapacitado queda sometido al estatuto y a las mismas normas que los demás asalariados.

Empleado **en una empresa adaptada** y puesto a disposición de otro empresario. En este caso, se firman dos contratos: uno entre el trabajador discapacitado y su nuevo empleador, y otro entre la empresa adaptada y el nuevo empresario. Estos contratos de puesta a disposición se limitan a un año y son renovables por una sola vez. Precisan las condiciones de puesta a disposición.

Como en el caso anterior, el trabajador discapacitado queda dentro del mismo estatuto y de las mismas normas que los demás asalariados, en cuanto a permisos y licencias, protección social (enfermedad, maternidad, indemnizaciones por desempleo y jubilación), y al cese del contrato de trabajo.

#### 4.3.- Trabajo en un establecimiento y servicio de ayuda por el trabajo (ÉSAT)<sup>66</sup>

Un ÉSAT<sup>67</sup> es una estructura que propone a las personas en situación de discapacidad una actividad profesional, y un apoyo médico-social y educativo. Esta estructura acoge personas cuyas capacidades de trabajo no les permiten emplearse en una empresa ordinaria o una empresa adaptada. A veces, el ÉSAT puede disponer de un hogar de alojamiento para acoger, fuera de su tiempo de actividad, a las personas en situación de discapacidad.

**Las condiciones de admisión** se refieren a la edad y a la discapacidad de la persona.

**Edad.** Se requiere tener, al menos, veinte años. Sin embargo, la CDAPH puede, de manera excepcional, decidir una orientación en un ÉSAT a partir de la edad de 16 años.

**Discapacidad.** Para ser acogido en un ÉSAT, se debe cumplir una de estas dos condiciones:

- ✓ Bien tener una capacidad de trabajo que no sobrepase un tercio la de una persona válida.
- ✓ Bien tener una capacidad de trabajo igual o superior a un tercio de la capacidad de una persona válida y necesitar uno o más apoyos médicos, educativos, sociales o psicológicos.

---

<sup>66</sup> Código de la acción social y de las familias: artículos L. 344-1 a L. 344-7 (condiciones que deben cumplirse); artículos R. 243-1 a R. 243-4 (orientación del CDAPH); artículos R. 243-5 a R. 243-10 (la remuneración); y artículos R. 243-11 a R. 243-13 (las ausencias autorizadas).

<sup>67</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>.

**El procedimiento** se inicia cumplimentando un formulario que, con posterioridad, se envía al MDPH de la demarcación, preferiblemente por carta certificada con aviso de recibo. Corresponde a la CDAPH tomar la decisión de orientación en un ÉSAT, que puede acompañarse de un período de prueba de seis meses. Este período puede renovarse a propuesta del director del ÉSAT en otros seis meses, a lo sumo.

El procedimiento continúa con **la firma de un contrato de apoyo y ayuda por el trabajo**, en el que se definen los derechos y las obligaciones, tanto del beneficiario como del ÉSAT. Eso se refiere en concreto a las actividades profesionales, y la aplicación del apoyo médico-social o educativo. El contrato se firma por un período de tiempo de un año, y es renovable.

Este tipo de contrato no permite el despido. Sin embargo, el director del ÉSAT puede decidir suspender el contrato si el comportamiento del trabajador pone seriamente en peligro su salud o su seguridad, o la de los otros.

**La remuneración** consiste en un salario comprendido entre 5,50 euros y 10,94 euros por hora, dentro del límite de la duración legal de 35 horas de trabajo por semana. En caso de enfermedad, la remuneración se mantiene íntegramente durante los períodos compensados por el Seguro de enfermedad.

### **Licencias y permisos**

- ✓ El beneficiario tiene derecho a las vacaciones anuales a partir de un mes de presencia en el ÉSAT, y se fija en torno a los 2,5 días laborables por mes. Este permiso da lugar al pago de la remuneración garantizada. Su duración es como máximo de treinta días laborables, pero el director del ÉSAT puede asignar tres días suplementarios.
- ✓ Igualmente, tiene derecho a un permiso de maternidad, de paternidad, parental de educación tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, de presencia parental, y de solidaridad familiar.

#### **4.4.- El acceso de los discapacitados al empleo en la función pública**

Están previstas condiciones particulares de acceso a la función pública<sup>68</sup> para las personas discapacitadas. Se consideran adaptaciones en el

<sup>68</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F430>

<sup>69</sup> Ley n° 83-634, del 13 de julio de 1983, sobre los derechos y obligaciones de los funcionarios. Ley n° 84-16, del 11 de enero de 1984, sobre las disposiciones estatutarias relativas al FPE. Ley n°84-53, del 26 de enero de 1984, sobre las disposiciones estatutarias relativas al FPT. Ley n° 86-33, del 9 de enero de 1986, sobre que lleva

desarrollo de las pruebas de los concursos. Una persona discapacitada también puede ser reclutada como trabajador contractual (laboral) y obtener el puesto de manera permanente al final de su contrato.

Las personas, que se encuentren en una de las situaciones siguientes, pueden beneficiarse de **adaptaciones en las pruebas** de los concursos de acceso a la función pública y de un acceso mediante contrato previo a su titularidad (permanencia):

- ✓ Trabajador reconocido como discapacitado por el CDAPH.
- ✓ Trabajador víctima de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, que implique una incapacidad permanente de, al menos, el 10 % y que sea titular de una renta.
- ✓ Titular de una pensión de incapacidad cuya capacidad de trabajo esté reducida, al menos, en dos tercios.
- ✓ Titular de una pensión militar de incapacidad.
- ✓ Bombero-zapador voluntario víctima de un accidente o afectado por una enfermedad contraída durante el servicio.
- ✓ Víctima de un acto de terrorismo.
- ✓ Titular de la tarjeta de movilidad inclusión, que incorpore la mención incapacidad.
- ✓ Titular de la asignación para los adultos discapacitados (AAH).

Un médico autorizado por la Administración debe comprobar la compatibilidad de la discapacidad con el puesto contemplado por el candidato.

#### 4.4.1.- Acceso mediante un concurso.

**Supresión o retroceso de los límites de edad.** Los límites de edad fijados para el acceso a algunos grados no se aplican al candidato discapacitado. Puede presentarse a los concursos de acceso a la función pública cualquiera que sea su edad. Y el candidato que ya no esté incluido en la una de las situaciones de discapacidad antes citadas puede beneficiarse de un retroceso del límite de edad igual a la duración de los tratamientos y cuidados que siguió cuando estaba incluido en la esta situación, dentro del límite de cinco años.

---

disposiciones estatutarias relativas al FPH. Decreto nº 95-979, del 25 de agosto de 1995, sobre a la contratación de los trabajadores discapacitados en la función pública. Decreto nº 96-1087, del 10 de diciembre de 1996, sobre la contratación de los trabajadores discapacitados en la función pública territorial (FPT). Decreto nº 97-185, del 25 de febrero de 1997, sobre la contratación de los discapacitados en la función pública hospitalaria (FPH). Decreto nº 2006-501, del 3 de mayo de 2006, sobre el fondo para la inserción de las personas discapacitadas en la función pública.

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 229*

#

**Adaptaciones de las pruebas.** El candidato puede pedir una adaptación de las pruebas cuando presenta su solicitud para participar en el concurso, adjuntando un certificado médico precisando las adaptaciones deseadas. El certificado debe ser establecido por un médico autorizado por el prefecto del departamento.

Las adaptaciones se conceden a decisión del tribunal del concurso. Las mismas pueden, en particular, referirse a la duración y al desarrollo de la prueba, para adaptarlos a los medios físicos del candidato. Éste también puede beneficiarse de una ayuda humana o técnica (material adaptado por ejemplo). El candidato debe disponer de un tiempo de descanso suficiente entre dos pruebas sucesivas, para permitirle participar en condiciones compatibles con sus medios físicos.

Además, si se avisa de antemano de la participación de un candidato discapacitado, la Administración debe garantizar la accesibilidad a la sala del examen.

#### 4.4.2.- Acceso mediante un contrato previo a la titularización

Una persona discapacitada puede ser reclutada por vía contractual, para un empleo de categoría A, B o C, y después obtener un contrato definitivo, sin concurso, al final de su contrato.

No hay ningún límite de edad y la discapacidad debe ser compatible con el empleo postulado. El candidato debe proporcionar a tal efecto un certificado médico expedido por un médico autorizado competente en materia de discapacidad.

Condición de titulación. La persona discapacitada debe tener los mismos títulos o nivel de estudios que los exigidos a los candidatos al concurso externo. Si no tiene el título exigido, puede, por derogación, beneficiarse de una equivalencia de título, basada en su formación continua o su experiencia profesional.

En los empleos de las categorías A y B, una comisión de equivalencia de títulos comprueba que el solicitante tenga el nivel requerido. En los empleos de la categoría C, es la Administración que contrata la que resuelve, después del dictamen de esta comisión.

Desarrollo del contrato. Se contrata a la persona discapacitada por un período de tiempo igual a la duración del período de prácticas previsto por el estatuto particular del cuerpo o por el marco de empleo de la contratación. No es necesario un período de prueba.

En caso de tiempo parcial o de permiso distinto al de las vacaciones anuales, el contrato se prolonga en las mismas condiciones que para un funcionario en prácticas. El trabajador se beneficia:

- ✓ De la remuneración equivalente a la de un funcionario en prácticas que provenga de un concurso externo.
- ✓ De una formación y de un seguimiento personalizado destinado a facilitar su inserción profesional.

Durante su contrato, puede presentar ante el FIPHFP<sup>70</sup> una solicitud de ayuda financiera, por medio de su empleador o directamente. Esta ayuda puede referirse a:

- ✓ La adaptación del puesto de trabajo.
- ✓ La remuneración de las personas que le ayudan (intérprete en lengua de signos, auxiliar de vida en el lugar de trabajo, etc.).
- ✓ Su formación.

**El nombramiento.** Al final del contrato, la aptitud profesional del agente es objeto de una evaluación por la Administración empleadora, a la vista de su expediente y después de una entrevista con un tribunal organizado por la Administración empleadora.

Según que sus aptitudes profesionales se juzguen suficientes, o no, puede producirse alguna de estas cuatro situaciones:

- ✓ Su nombramiento como titular del puesto, tras un dictamen del CAP. La duración del contrato se tiene en cuenta en las mismas condiciones que el período de prácticas para determinar la clasificación del agente.
- ✓ La renovación de su contrato por un período de tiempo máximo igual a su duración inicial, tras el dictamen del CAP.
- ✓ La renovación de su contrato, tras el dictamen del CAP, con vista a un nombramiento en un cuerpo o en el marco de empleos de nivel jerárquico inferior.
- ✓ La finalización de su contrato (el agente puede beneficiarse de los subsidios de desempleo).

---

<sup>70</sup> El Fondo para la inserción de las personas discapacitadas en la función pública, acepta el desafío de lograr la igualdad profesional y la accesibilidad (<http://www.fiphfp.fr/>).

## 5.- Los niños con discapacidades<sup>71</sup>

El INSEE <sup>72</sup>indicaba que, al inicio del curso escolar 2015-2016, estaban escolarizados 350 300 niños o adolescentes en situación de discapacidad, lo que representa una subida del 6,1 % con relación al curso escolar anterior. De ellos, cerca del 80 % estaban escolarizados en un medio ordinario y el 20 % en los establecimientos hospitalarios o en los médico-sociales. La escolarización en un medio ordinario vuelve a aumentar (+ 7,3 %), tras dos años de reducción consecutiva, los establecimientos especializados ven su personal progresar en un 2,2 %.

### El reconocimiento de la discapacidad

Un diagnóstico debe ser establecido por un profesional de la salud, reconociendo la discapacidad del niño. A continuación, sus padres deben ponerse en contacto con un centro departamental de las personas discapacitadas (MDPH).

El MDPH evalúa las necesidades del niño y transmite sus resultados a la CDAPH. Estas necesidades se inscriben en su proyecto personalizado de escolarización (PPS), que determina las condiciones de su escolarización hasta la enseñanza superior.

**El proyecto personalizado de escolarización (PPS)**<sup>73</sup> es un acto escrito que sirve para definir las necesidades particulares de un niño en situación de discapacidad durante su escolaridad. Estas necesidades pueden ser:

- ✓ La atribución de material pedagógico adaptado.
- ✓ El acompañamiento humano.
- ✓ La exención de uno o más enseñanzas.

El PS sigue al alumno durante toda su escolaridad y se impone a todos los establecimientos (escolares, sanitarios y médico-sociales).

Los padres del niño pueden firmar **un proyecto de acogida individualizada (PAI)**<sup>74</sup> con el establecimiento donde estudie el niño para precisar las adaptaciones a su vida diaria requeridas por su enfermedad. El PAI se refiere a los niños y a adolescentes afectados por desórdenes de la salud como una patología crónica (asma, por ejemplo), alergias o una intolerancia alimentaria.

<sup>71</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24610>

<sup>72</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569386?sommaire=2587886> («Cuadros de la economía francesa. 2017»).

<sup>73</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33865>.

<sup>74</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21392>.

El PAI es un documento escrito que precisa las adaptaciones en la vida del niño o el adolescente, en colectividad (guardería, escuela, liceo, colegio, centro de ocio).

### **Las ayudas financieras**

A) La ayuda para la educación del niño discapacitado (AEEH)<sup>75</sup> es una prestación destinada a compensar los gastos de educación y los cuidados prestados a un niño en situación de discapacidad. Esta ayuda se paga a la persona que asume la carga: la familia de un hijo, con menos de veinte años de edad, en situación de discapacidad. Es la CDAPH la que determina el grado de discapacidad del niño. Las condiciones que deben cumplirse dependen de este grado reconocido.

Esta ayuda puede ser completada e incrementada mediante alguno de los siguientes mecanismos:

B) Un complemento de la prestación de compensación de la discapacidad (PCH)<sup>76</sup> si el niño presenta un determinado grado de discapacidad. Esta ayuda está destinada a reembolsar los gastos vinculados a su pérdida de autonomía. Su atribución depende de su grado de autonomía, de su edad, de sus recursos y de su residencia. El beneficiario deberá ser menor de veinte años de edad y tener reconocida la AEEH.

C) Una asignación diaria de presencia parental (AJPP)<sup>77</sup> si la gravedad de la discapacidad obliga a suspender o a reducir la actividad profesional de los padres del niño. La AJPP puede pagarse a quien se ocupe de un hijo gravemente enfermo, accidentado o discapacitado. Genera una asignación diaria por cada día pasado junto al niño (dentro del límite de veintidós días al mes). La AJPP puede pagársele por un período máximo de tres años.

D) Si el niño ya no es beneficiario de la AEEH, se le puede asignar una beca<sup>78</sup> de adaptación para hacer frente a los gastos de escolaridad.

También cabe beneficiarse de un acompañamiento fuera del tiempo escolar<sup>79</sup>. El menor quedaría integrado en un servicio de educación especial y cuidados a domicilio (Sessad). Este servicio tiene por principal misión acompañar al niño y aportarle consejos. Además, favorece la integración escolar del niño y le permite adquirir autonomía, y apoya al

<sup>75</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809>

<sup>76</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>

<sup>77</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132>

<sup>78</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1884>

<sup>79</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31448>

menor en su escolaridad y su aprendizaje, en particular, por medio del apoyo escolar.

El Sessad interviene en distintos lugares de la vida y de la actividad del niño como, por ejemplo, su domicilio, la escuela y también los locales del Sessad. Cuando el niño no está escolarizado, el Sessad lo atiende en su domicilio o en sus propios locales. En cambio, si está escolarizado, el interviene por lo general en la escuela o en un dispositivo de integración colectiva, por ejemplo en una unidad localizada para la inclusión escolar (Ulis).

Días de ausencia para incidencias imprevisibles<sup>80</sup> en relación con la discapacidad de un niño (asalariados del sector privado). Todo asalariado tiene derecho a tomar un permiso específico en caso de una discapacidad sobrevinida a un niño. No se exige condición de antigüedad para tener derecho al permiso. La duración establecida de esta licencia es de dos días (pudiendo ser más amplia, si así lo prevé el convenio o un acuerdo colectivo).

### **Ayudas para el transporte**

Los padres de un niño con discapacidad pueden beneficiarse de tarjetas de transporte<sup>81</sup> para los desplazamientos con su niño.

Si el niño no puede utilizar los transportes públicos para acceder a su centro escolar, puede solicitar la toma a cargo<sup>82</sup> de sus gastos de transporte.

### **Modalidades de guardia<sup>83</sup>**

Existen estructuras especializadas si un niño se encuentra en la imposibilidad de integrarse a una guardería o en una guardería infantil ordinaria.

### **La escolarización<sup>84</sup>**

#### A) En el medio ordinario

El niño puede ser inscrito en un establecimiento *clásico* que disponga de clases especializadas:

---

<sup>80</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>

<sup>81</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N20444>

<sup>82</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1894>

<sup>83</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1868>

<sup>84</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24610>

- ✓ Unidad localizada para la inclusión escolar (Ulis escuela) si está en enseñanza primaria.
- ✓ Sección de enseñanza general y profesional (Segpa) si está en un colegio.
- ✓ Unidad localizada para la inclusión escolar (Ulis colegio o liceo), si está en un colegio o es alumno de secundaria.

Durante su escolaridad, puede beneficiarse:

- ✓ De la ayuda de un auxiliar de vida escolar.
- ✓ De material pedagógico adaptado.
- ✓ De una adaptación para pasar sus exámenes.

#### B) En un medio adaptado<sup>85</sup>

El niño puede ser escolarizado en un establecimiento médico-social. A estos efectos, se distinguen distintos tipos de establecimientos:

- ✓ El instituto médico-educativo (IME) acoge a niños que presentan una discapacidad mental.
- ✓ El instituto terapéutico educativo y pedagógico (ITEP) recibe niños que presentan desordenes de la conducta y del comportamiento que perturban gravemente su socialización y el acceso al aprendizaje.
- ✓ El establecimiento para poli-discapacidades acoge a niños que presentan una discapacidad compleja, que asocia una deficiencia mental grave y una deficiencia motriz importante.
- ✓ El instituto de educación sensorial trata a niños que presentan una discapacidad auditiva y/o visual.
- ✓ El establecimiento para niños con deficiencias motrices.

#### C) Educación a distancia

El niño puede seguir las clases a distancia dispensado por:

- ✓ El centro nacional de educación a distancia (Cned)<sup>86</sup>.
- ✓ O por un servicio de educación especial y de cuidados a domicilio (Sessad)<sup>87</sup>.

Centro escolar en el hospital. Un niño hospitalizado puede seguir una enseñanza individualizada, adaptada a su edad y a su discapacidad, en un centro escolar del servicio pediátrico del hospital.

<sup>85</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14984>

<sup>86</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F541>

<sup>87</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14984>

## Medidas de protección

Puede recurrirse a una medida de protección (tutela de los menores o mandato de protección futura) para proteger los intereses del niño cuando no sus familiares ya no estén en condiciones de hacerlo. Esta medida de protección entrará en vigor cuando los mismos hayan muerto o ya no puedan ocuparse de su niño.

### **Existe un dispositivo específico dedicado a los estudiantes en situación de discapacidad<sup>88</sup>:**

El apartado de orientación y formación desarrolla los siguientes aspectos:

- ✓ Orientación.
- ✓ Proyecto profesional.
- ✓ Accesibilidad a las formaciones.
- ✓ Prácticas y movilidad internacional.
- ✓ Exámenes y concursos.

El apartado dedicado a la vida estudiantil se ocupa de las siguientes materias:

- ✓ Salud.
- ✓ Alojamiento.
- ✓ Restauración.
- ✓ Transporte.
- ✓ Deporte.
- ✓ Bolsas y ayudas directas dirigidas a los estudiantes.

Hay un capítulo dedicado a la inserción y al empleo, que se ocupa de estos aspectos:

- ✓ Guía anual de las prácticas para estudiantes.
- ✓ La obligación [de las empresas] de empleo.
- ✓ Trabajar en la función pública.
- ✓ Trabajar en el sector privado.
- ✓ Trabajar en la educación nacional.
- ✓ Mantenimiento en el empleo y reconversión.
- ✓ Los socios del empleo.

Finalmente, la página dispone de un capítulo dedicado a los recursos:

- ✓ Documentación.
- ✓ Administraciones e instancias.

---

<sup>88</sup> <http://www.handi-u.fr/>

- ✓ Accesibilidad.
- ✓ Estudios y encuestas.
- ✓

## 6.- La asociación de gestión del fondo para la inserción de las personas minusválidas (AGEFIPH)<sup>89</sup>

La Asociación de gestión del fondo para la inserción de las personas minusválidas (AGEFIPH) es un organismo paritario encargado de la inserción profesional, en el sector privado, de las personas discapacitadas. Sus considerables recursos, procedentes de las contribuciones de las empresas del sector privado con más de 20 asalariados, le permiten distribuir numerosas ayudas a las personas discapacitadas.

Para beneficiarse de la oferta de servicios y ayudas financieras de la Agefiph, la discapacidad debe estar reconocida administrativamente o debe haberse iniciado gestiones para su reconocimiento.

La Agefiph se trabaja para **facilitar el acceso al empleo y el mantenimiento en el mismo**, en un medio ordinario de trabajo, de las personas reconocidas discapacitadas en las empresas del sector privado. Para beneficiarse de esa ayuda, el solicitante debe trabajar en Francia y ser de nacionalidad francesa o disponer de un permiso de residencia, y estar en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Demandante de empleo.
- ✓ Asalariado de una empresa del sector privado, en medio ordinario de trabajo.
- ✓ Aprendiz de formación profesional.
- ✓ Trabajador independiente.
- ✓ Estudiante de la enseñanza superior en período de prácticas obligatorio en empresa.

**Soluciones para crear una empresa.** Crear o reanudar una actividad puede ser una solución adaptada para encontrar el camino del empleo. Lanzarse a esta aventura requiere medir bien las implicaciones profesionales y personales. Con el fin de ayudar en estas gestiones, Agefiph pone a disposición de las personas con discapacidades diversas ayudas financieras y un acompañamiento por especialistas.

- ✓ Ayuda a la creación de empresas por personas discapacitadas.
- ✓ Ayuda al desplazamiento para compensar la discapacidad.
- ✓ Ayuda para una prótesis auditiva.

---

<sup>89</sup> <https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee>

### Los acompañamientos:

- ✓ Apoyo y acompañamiento Cap emploi. Un consejero del Cap emploi acompaña a la persona discapacitada para facilitar su contratación, su integración y su progreso profesional.
- ✓ Consejo y acompañamiento para la creación de una empresa. Un especialista le acompaña en su proyecto de creación de una empresa.
- ✓ Empleo acompañado. Un especialista acompaña, al trabajador discapacitado y a su empresario, con el fin de permitir su acceso y su mantenimiento en el empleo.

### Las ayudas financieras:

- ✓ Ayuda en el camino hacia el empleo de las personas discapacitadas. La ayuda está destinada a ayudarle a asumir los gastos adoptados en el marco de su curso hacia el empleo: gastos de desplazamientos, de indumentaria, de alojamiento, de restauración, de reparación de un vehículo, permiso de conducir, material de formación, etc.
- ✓ Ayuda técnica a la compensación de la discapacidad. La ayuda está destinada a compensar la discapacidad, gracias a los medios técnicos, con el fin de favorecer la autonomía en el curso profesional.
- ✓ Ayuda humana a la compensación de la discapacidad. La ayuda está destinada a compensar la discapacidad, gracias a los medios humanos, con el fin de favorecer su autonomía en su curso profesional.
- ✓ Ayuda al desplazamiento en compensación de la discapacidad. La ayuda está destinada a favorecer el acceso, el mantenimiento en el empleo, o el ejercicio de una actividad independiente cuando se tienen dificultades para desplazarse a causa de su discapacidad.
- ✓ Ayuda para prótesis auditivas. La ayuda está destinada a compensar la discapacidad cuando se sufre una discapacidad auditiva y se utiliza un equipo auditivo.