

**Gestión de las discapacidades
en el lugar de trabajo**

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT

**Gestión de las
discapacidades
en el lugar de trabajo**

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2002
Primera edición 2002

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2002

Repertorio de recomendaciones prácticas, trabajador con discapacidad, derechos de las personas con discapacidad, administración de recursos humanos. 15.04.3

ISBN 92-2-311639-2

Publicado también en francés: *La gestion du handicap sur le lieu de travail.* Recueil de directives pratiques du BIT (ISBN 92-2-211639-9, Ginebra, 2002); y en inglés: *Managing disability in the workplace.* ILO code of practice (ISBN 92-2-111639-5, Ginebra, 2002)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza; correo electrónico: pubvente@ilo.org, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Nota de redacción

En estas directivas, los términos «discapacitados», «personas con discapacidades» y «personas discapacitadas» se utilizan como sinónimos. Su inclusión tiene por objeto reflejar el uso aceptado en diferentes partes del mundo.

Prólogo

Las personas con discapacidades no son un grupo homogéneo. En efecto, la discapacidad puede ser física, sensorial, intelectual o mental. En cuanto a su origen, puede ser congénita o adquirida durante la infancia, la adolescencia o más tarde, en la etapa de la educación superior o en el empleo. La discapacidad puede tener una incidencia mínima en la capacidad de trabajar e integrarse en la vida social, o bien entrañar repercusiones graves que hagan necesaria la prestación de un grado considerable de apoyo y asistencia.

En todo el mundo, las personas con discapacidades participan y contribuyen al mundo del trabajo en todos los niveles. Sin embargo, muchos discapacitados que desean trabajar no tienen la oportunidad de hacerlo, pues se ven coartados por numerosos obstáculos.

El desempleo entre los 386 millones de personas con discapacidades en edad de trabajar¹ es mucho más elevado que para el resto de la población activa². Al tiempo que reconoce que el crecimiento económico puede redundar en mayores oportunidades de empleo, el presente Repertorio

¹ Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, el 10 por ciento de la población mundial sufre alguna discapacidad. Se trata de 610 millones de personas, de las cuales 386 millones tienen entre 15 y 64 años (*World Population Prospects, 1998 Revision*, Naciones Unidas, Nueva York, 1999).

² Las tasas de desempleo declarado (o abierto) varían desde un 13 por ciento en el Reino Unido — tasa dos veces superior al desempleo de los trabajadores sin discapacidades — hasta un 18 por ciento en Alemania; se estima que en muchos países en desarrollo dichas tasas llegan hasta un 80 por ciento e incluso superan dicho nivel.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

subraya las mejores prácticas que permiten a los empleadores usar las habilidades y el potencial de las personas con discapacidades, habida cuenta de las condiciones de cada país.

Es cada vez más evidente que las personas con discapacidades no sólo realizan una contribución valiosa a la economía nacional, sino que su empleo también reduce el costo de las prestaciones de invalidez y puede ayudar a mitigar la pobreza. Para las empresas, es interesante emplear a discapacitados que a menudo tienen una formación que les permite ocupar algunos empleos específicos. Los empleadores también se pueden beneficiar del mayor número de personas aptas para el trabajo que se logra al mantener en el empleo a quienes son afectados por una discapacidad, ya que así no se pierden las valiosas competencias adquiridas por éstos en el marco de la actividad laboral y de la formación relacionada con su trabajo.

Muchas organizaciones y sus redes — incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de personas con discapacidades — están contribuyendo a facilitar el empleo, la conservación de los puestos de trabajo y las posibilidades de reintegración profesional para las personas con discapacidades. Las medidas adoptadas por estas organizaciones incluyen declaraciones de política y la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo.

El presente Repertorio ha sido diseñado con el propósito de guiar a los empleadores — sean éstos empresas grandes, medianas o pequeñas, y pertenezcan al sector público o privado de países en desarrollo o países altamente industrializados — a adoptar una estrategia positiva de gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo.

VIII

Prólogo

Aun cuando el Repertorio está destinado primordialmente a los empleadores, se debe recordar que los gobiernos desempeñan un papel esencial por lo que se refiere a la creación de un marco legislativo y de política social propicio y a la oferta de incentivos para promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidades. Además, la participación e iniciativa de las personas con discapacidades es también importante para la puesta en práctica del Repertorio.

El contenido del Repertorio se sustenta en los principios básicos plasmados en los instrumentos e iniciativas internacionales que promueven el empleo seguro y saludable para todas las personas con discapacidades (véanse los anexos 1 y 2). Este Repertorio no es un instrumento jurídicamente vinculante, y tampoco tiene por objeto reemplazar la legislación nacional. Sus propuestas han de considerarse, pues, en el contexto de las condiciones nacionales y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

El Repertorio fue completado y adoptado unánimemente por una reunión tripartita de expertos celebrada en Ginebra del 3 al 12 de octubre de 2001, la que se convocó en virtud de una decisión tomada por el Consejo de Administración de la OIT en su 277.^a reunión (marzo de 2000). Los expertos asistentes fueron designados previa consulta con los gobiernos, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores de dicho Consejo de Administración. Participaron en la reunión tripartita los siguientes expertos:

Expertos designados previa consulta con los gobiernos

Sra. Christine LANGSFORD, Directora, Sección de Evolución del Empleo, Unidad de Reforma de los Servicios para Discapacitados, Departamento de Servicios Familiares y Comunitarios, Canberra, Australia

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

- Sr. Michael CARLETON, Comisionado de Apelaciones, Junta de Indemnización de los Trabajadores, Columbia Británica, Canadá
- Sra. Lucía VIVANCO, Subdirectora, Fondo Nacional de Discapacidad, Santiago, Chile
- Sr. Jian Kun YIN, Subdirector, División de la Fuerza de Trabajo, Departamento de Formación y Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Beijing, China
- Sr. Julio César MARTINEZ-LANTIGUA, Subdirector General de Empleo, Secretaría de Estado de Trabajo, Santo Domingo, República Dominicana
- Sr. Pierre BLANC, Subdirector General, AGEFIPH, Bagneux, Francia
- Sra. Csilla SZAUER, Ministerio de la Familia y Asuntos Sociales, Departamento de Discapacidades y Rehabilitación, Budapest, Hungría
- Sra. Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, Directora Interina, Oficina de la Presidencia sobre la Condición de los Discapacitados, Pretoria, Sudáfrica

Consejeros

- Sra. N. Popper (Hungría)
- Sra. F. Lagadien (Sudáfrica)
- Sra. P. Linders (Sudáfrica)

Expertos designados previa consulta con el Grupo de los Empleadores

- Dr. Robert KOSNIK, Director, Servicio de Salud en el Trabajo, XEROX Canada Ltd., Ontario, Canadá
- Sra. Anne-Geneviève DE SAINT GERMAIN, Jefa de Servicio, Dirección de Relaciones Sociales, Movimiento de las Empresas de Francia (MEDEF), París, Francia
- Sr. Reinhard EBERT, representante de la Comisión sobre la Integración de los Trabajadores Discapacitados, Confedera-

Prólogo

ción de Asociaciones de Empleadores BDA, Brühl, Alemania

Sra. Minako NISHIJIMA, Directora, AP Workforce Diversity, IBM World Trade Asia Corporation, Tokio, Japón

Sr. William DAMBULENI, Director Ejecutivo, Asociación Consultativa de los Empleadores de Malawi, Blantyre, Malawi

Sra. Anne KNOWLES, Directora Ejecutiva, Business New Zealand, Wellington, Nueva Zelandia

Dr. Christiaan DE BEER, Gerente General, Gestión de Discapacidades, Coris Capital (Pty) Ltd., Pretoria-Gauteng, Sudáfrica

Sra. Gunilla SAHLIN, Consejera Principal, Confederación de Empresarios de Suecia, Estocolmo, Suecia

Sr. James G. CASSADY, Vicepresidente, Recursos Humanos y Administración, Sector de Sensores y Sistemas Electrónicos, Northrop Grumman Corporation, Baltimore, Maryland, Estados Unidos

Consejeros

Sr. A. J. Madott (Canadá)

Sr. E. Humpal (Estados Unidos)

Expertos designados previa consulta con el Grupo de los Trabajadores

Sr. Andrew KING, Jefe, Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Oficina Nacional para el Canadá, Unión de Trabajadores del Acero de América (USWA), Toronto, Canadá

Sr. Luis Alberto HERNANDEZ GUILLEN, Confederación de Trabajadores de Colombia, Bogotá, Colombia

Sr. John K. BRIMPONG, Primer Vicepresidente Nacional, Congreso de Sindicatos (TUC), Accra, Ghana

Sr. Shri N. SUNDARESAN, Secretario General, Asociación de Trabajadores Hind Mazdoor Sabha, Comisión de Andhra Pradesh, SECUNDERABAD, India

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

Sr. Ray HOWELL, Confederación de Sindicatos de Jamaica, Kingston, Jamaica

Sr. Nico VALENTINY, Confederación de Sindicatos Cristianos de Luxemburgo, Mensdorf, Luxemburgo

Sr. Boubacar GUEYE, Secretario General, Sindicato de los Trabajadores de la Caja de Seguridad Social, Dakar, Senegal

Sra. Carina NILSSON, Landsorganisationen, Estocolmo, Suecia

Observadores

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Organización Internacional de Empleadores

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos

Inclusión Internacional

Consejo Internacional de Enfermeras

Organización Internacional para el Empleo de las Personas con Discapacidades (IPWH)

Representantes de la OIT

Sr. Pekka Aro, Director, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT (IFP/SKILLS)

Sra. Barbara Murray, Coordinadora de Cuestiones de Equidad, IFP/SKILLS.

Índice

Prólogo	VII
1. Disposiciones generales	1
1.1. Objetivo	1
1.2. Principios	1
1.3. Aplicación	3
1.4. Definiciones	4
2. Obligaciones generales de los empleadores y de los representantes de los trabajadores, y responsabilidades de las autoridades competentes	12
2.1. Obligaciones generales de los empleadores	12
2.2. Responsabilidades de las autoridades competentes	14
2.3. Obligaciones generales de los representantes de los trabajadores	18
3. Sistema de gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo	20
3.1. Elaboración de una estrategia en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo	20
3.2. Comunicación y sensibilización	21
3.3. Evaluación de la eficacia	23
4. Contratación	24
4.1. Preparación para la contratación	24
4.2. Entrevistas y pruebas	26
4.3. Orientación profesional de los empleados	27
4.4. Experiencia profesional	29
4.5. Trabajo a prueba y empleos con apoyo	29
4.6. Evaluación de los progresos	31
5. Promoción laboral	32
5.1. Perspectivas de promoción	32
5.2. Oportunidades de formación patrocinadas por los empleadores, manuales y cursos	32

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo	
5.3. Formación profesional externa.....	33
5.4. Examen y evaluación.....	34
6. Mantenimiento en el empleo	35
6.1. Política en materia de discapacidades adquiridas ...	35
6.2. Evaluación y readaptación	37
7. Medidas de ajuste.....	40
7.1. Accesibilidad.....	40
7.2. Adaptaciones	41
7.3. Incentivos y servicios de apoyo	42
8. Confidencialidad de la información.....	43
Anexos	
I. Iniciativas internacionales de interés en materia de discapacidad.....	45
II. Convenios y recomendaciones de la OIT pertinentes.....	46
III. Ejemplos de marcos legales y de política sobre discapacidades adoptados por algunos Estados Miembros de la OIT.....	49

1. Disposiciones generales

1.1. Objetivo

El objetivo del presente Repertorio es proporcionar orientaciones prácticas sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo con miras a:

- a)* asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo;
- b)* mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidades, facilitando su contratación, reincorporación profesional, mantenimiento en el empleo y oportunidades de promoción;
- c)* promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable;
- d)* lograr que los gastos que deben sufragar los empleadores en relación con la discapacidad de los asalariados se reduzcan al mínimo, incluidos, en algunos casos, los pagos por atención médica y seguros, y
- e)* maximizar la contribución que los trabajadores con discapacidades pueden hacer a la empresa.

1.2. Principios

1.2.1. En este Repertorio se plasman los principios que dan fundamento a las normas internacionales del trabajo, en especial el Convenio (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), adoptados en 1983.

1.2.2. Las modalidades más eficaces de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, sustentadas en hechos

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

observados, en buenas prácticas y en la experiencia, permiten a los trabajadores con discapacidades contribuir productivamente a la empresa y preservar un valioso acervo de competencias profesionales.

1.2.3. El Repertorio se basa en la convicción de que para los empleadores es beneficioso contratar a personas con discapacidades, quienes pueden aportar una contribución significativa en el lugar de trabajo cuando ocupan puestos que corresponden a sus competencias y capacidades, a condición de que haya una gestión apropiada de las cuestiones relativas a la discapacidad. Asimismo se basa en el hecho manifiesto de que para las empresas también puede ser beneficioso conservar a trabajadores experimentados que han sido afectados por una discapacidad, así como en indicaciones de que es posible efectuar economías considerables por lo que se refiere a gastos de salud, pagos de seguros y pérdida de tiempo si se establece una estrategia eficaz de gestión de las discapacidades.

1.2.4. De conformidad con las normas de la OIT, no se considera que la adopción de medidas especiales positivas encaminadas a establecer una igualdad efectiva de oportunidades y de trato para las personas discapacitadas en el trabajo constituya una discriminación contra los demás trabajadores.

1.2.5. Las prácticas de gestión de las discapacidades son más efectivas cuando se basan en una cooperación positiva entre autoridades gubernamentales, organizaciones de empleadores, representantes de trabajadores, organizaciones de trabajadores y organizaciones de personas con discapacidades.

1.3. Aplicación

1.3.1. El Repertorio tiene por finalidad beneficiar a:

- i) los empleadores del sector privado y del sector público, sea cual fuere el tamaño de la empresa o entidad, situados tanto en las zonas urbanas como en las zonas rurales de los países industrializados, los países en desarrollo y los países en transición;
- ii) las organizaciones de empleadores en su función de proveedoras de servicios de información, de asesoramiento y de otra índole a sus miembros, así como de promotoras de la oferta de oportunidades de empleo para las personas discapacitadas;
- iii) las organizaciones de trabajadores en su función de representantes de los intereses de los trabajadores — incluidos los trabajadores con discapacidades — en el lugar de trabajo y en los procesos nacionales de consulta y negociación;
- iv) los organismos del sector público responsables de la política nacional relativa a la promoción de oportunidades de empleo para las personas con discapacidades, así como de la aplicación de dicha política;
- v) las personas con discapacidades, independientemente de la causa o naturaleza de la discapacidad;
- vi) las organizaciones de personas con discapacidades en su función de promoción de oportunidades de empleo para las personas discapacitadas, y
- vii) otros trabajadores en el lugar de trabajo, quienes cobrarán conciencia de que existe un entorno favorable para que puedan conservar su empleo en el caso que sean afectados por una discapacidad, sea cual fuere la causa.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

1.3.2. Las disposiciones del Repertorio deberían considerarse como elementos básicos para asegurar una gestión eficaz de las cuestiones relativas a la discapacidad en el lugar de trabajo. Estas disposiciones pueden contribuir a que los empleadores optimicen los beneficios que obtendrían empleando o conservando a trabajadores con discapacidades. Asimismo, pueden ayudar a lograr que los trabajadores con discapacidades aporten una valiosa contribución, gocen de igualdad de oportunidades y no sean objeto de discriminación, dentro del marco jurídico establecido en la legislación nacional.

1.4. Definiciones

Adaptación del puesto de trabajo

Abarca la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno laboral en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, la secuencia de las tareas y el desglose de éstas en sus elementos básicos.

Ajuste o adaptación del lugar de trabajo

Abarca la adaptación del puesto de trabajo, incluido el ajuste y la modificación de la maquinaria y el equipo, y/o la modificación del contenido del trabajo, del tiempo de trabajo, de la organización del mismo y la adaptación del entorno laboral para facilitar el acceso al lugar de trabajo, con el objeto de favorecer el empleo de personas con discapacidades.

Disposiciones generales

Análisis del puesto de trabajo

Consiste en elaborar una lista detallada de las funciones y tareas que corresponden a un puesto determinado, así como de las competencias que éste requiere. Es una descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de las competencias necesarias para ello. Este análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y la maquinaria utilizadas. El análisis del puesto de trabajo suele ser la primera etapa del proceso de colocación.

Autoridad competente

Designa a los ministerios, departamentos del gobierno u otras autoridades públicas facultadas para promulgar reglamentos, órdenes u otras instrucciones con fuerza de ley.

Comité de empresa/comité laboral

Es un comité de trabajadores constituido dentro de la empresa, con el que coopera el empleador y al que éste consulta sobre cuestiones de interés mutuo.

Condiciones de trabajo

Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Abarcan las horas de trabajo, la organización del trabajo, las funciones y tareas del puesto de trabajo, los servicios de bienestar social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de las personas en el trabajo.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

Mantenimiento en el empleo

Consiste en mantener la relación de trabajo con el mismo empleador, ejerciendo las mismas funciones o funciones diferentes y en las mismas condiciones de empleo o en condiciones diferentes, incluida la reintegración después de un período de ausencia remunerada o no.

Discriminación

Se trata de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en determinados motivos, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las normas generales que establezcan distinciones basadas en motivos prohibidos son constitutivas de discriminación ilegal. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que dé un trato desigual a personas o miembros de un grupo por un motivo prohibido es constitutiva de discriminación en la práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, que en realidad redundan en un trato desigual a personas que presentan características determinadas. No se consideran discriminatorias las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas discapacitadas.

Empleador

Es toda persona u organización que emplea a trabajadores mediante un contrato de trabajo, escrito o verbal, en el que se establecen los derechos y obligaciones de ambas partes, de conformidad con la legislación y la práctica na-

Disposiciones generales

cionales. Pueden actuar como empleadores los gobiernos, las autoridades públicas y las empresas privadas, así como las personas físicas.

Empleo a prueba

Es la actividad laboral que proporciona experiencia para un determinado empleo o pone a prueba la aptitud para desempeñar el mismo.

Entorno de trabajo

Abarca las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo, así como los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

Gestión de las discapacidades

Es un proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con el objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado que toma en consideración las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.

Igualdad de oportunidades

Se trata de la igualdad de acceso y de oportunidades con respecto al empleo, la formación profesional y las ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.

Insuficiencia

Designa cualquier pérdida o anormalidad de una función psicológica, fisiológica o física.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

Integración

Se refiere a la inclusión de las personas con discapacidades en el empleo, la educación y la formación y en todos los sectores de la sociedad.

Lugar de trabajo

Designa todos los lugares donde deben estar o adonde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo. Se trata de lugares que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, como las oficinas, fábricas, plantaciones, obras de construcción, buques y residencias privadas.

Normas internacionales del trabajo

Abarca los principios y normas sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano de composición tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores). Estas normas adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Los convenios, previa ratificación por los Estados Miembros, establecen obligaciones vinculantes en cuanto a la aplicación de sus disposiciones. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación en cuanto a las políticas, la legislación y la práctica.

Organización de empleadores

Es toda organización compuesta por empleadores a título individual, por otras asociaciones de empleadores o por unos y otras al mismo tiempo constituida principalmente para proteger y promover los intereses de sus miembros

Disposiciones generales

y proporcionarles servicios en asuntos relacionados con el empleo.

Organizaciones de personas con discapacidades

Son las organizaciones que representan a las personas con discapacidades y que defienden sus derechos. Puede tratarse de organizaciones integradas por personas con discapacidades o de organizaciones al servicio de estas personas.

Persona discapacitada

Es toda persona cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en el mismo resultan considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.

Programa de asistencia a los trabajadores

Es un programa — dirigido ya sea por un empleador y una organización de trabajadores de forma conjunta, por un empleador por sí solo o por una organización de trabajadores por sí sola — que ofrece asistencia a los trabajadores, y a menudo también a los miembros de sus familias, que experimentan problemas susceptibles de provocar dificultades personales que afectan o podrían afectar a la larga a la productividad laboral.

Readaptación profesional

Es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, y progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración sociales.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

Reinserción profesional

Es el proceso mediante el cual un trabajador recibe apoyo para reintegrarse al trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.

Representantes de los trabajadores

Son las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), ya se trate: *a*) de representantes sindicales, a saber, personas designadas o elegidas por los sindicatos, o *b*) de representantes elegidos, a saber, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los convenios colectivos, cuyas funciones no incluyen actividades reconocidas como prerrogativa exclusiva de los sindicatos del país considerado.

Servicios de salud en el trabajo (SST)

Son servicios de salud que cumplen esencialmente una función preventiva y tienen la responsabilidad de asesorar al empleador, así como a los trabajadores y a sus representantes, acerca de los requisitos para establecer y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud mental y física óptima en relación con el trabajo. Los SST también brindan asesoramiento por lo que se refiere a la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su salud física y mental.

Disposiciones generales

Sitio de trabajo

Es la parte de la oficina o de la fábrica donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, el asiento, el material y otros elementos.

Trabajador/asalariado

Es toda persona que trabaja por un sueldo o salario y presta servicios a un empleador. El empleo se rige por un *contrato de servicio*, escrito o verbal.

2. Obligaciones generales de los empleadores y de los representantes de los trabajadores, y responsabilidades de las autoridades competentes

2.1. Obligaciones generales de los empleadores

2.1.1. Para administrar las cuestiones relacionadas con las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integrante de su política general de empleo y que sea un elemento específico de su estrategia de desarrollo de los recursos humanos. La estrategia de gestión de discapacidades puede estar relacionada con los programas de asistencia a los trabajadores, en caso de que éstos existan.

2.1.2. La estrategia de gestión de discapacidades debería comprender disposiciones que prevean:

- a) la contratación de personas discapacitadas que buscan empleo, incluidas las que no han trabajado antes y las que desean reintegrarse al trabajo después de un período sin empleo;
- b) la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidades, y
- c) el mantenimiento en el empleo de los trabajadores que son afectados por una discapacidad.

2.1.3. La estrategia de gestión de discapacidades debería estar vinculada a una política empresarial que promueva la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, política que debería comprender la adopción de medidas en este campo, el análisis de los riesgos relativos a cualquier adaptación

Obligaciones generales

o ajuste, la intervención precoz y el recurso a los servicios de tratamiento y readaptación para las personas que sean afectadas por una discapacidad durante su vida activa, así como un sistema de tutoría que facilite la integración de los nuevos trabajadores.

2.1.4. La estrategia debería estar en armonía con la política y la legislación nacionales, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades y de plena integración en que se fundamentan los convenios pertinentes de la OIT y en particular el Convenio núm. 159.

2.1.5. El programa debería formularse en colaboración con los representantes de los trabajadores, en consulta con cada uno de los trabajadores discapacitados, con los servicios de salud en el trabajo, cuando éstos existan, y de ser posible con las organizaciones de personas discapacitadas. Al desarrollar el programa, los empleadores también pueden realizar consultas provechosas con las autoridades competentes y con organismos técnicos que disponen de conocimientos especializados en materia de discapacidades.

2.1.6. La estrategia de gestión de discapacidades en el lugar de trabajo debería ser coordinada por medio de estructuras representativas existentes o de una nueva estructura creada específicamente para este propósito. La persona o personas responsables de la coordinación del programa deberían recibir formación sobre la gestión de las discapacidades o bien disponer de un personal calificado.

2.1.7. Los empleadores deberían esforzarse por cooperar con los servicios del empleo a fin de encontrar para los trabajadores discapacitados puestos de trabajo que correspondan a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

2.1.8. Los empleadores deberían garantizar que las personas con discapacidades reciban en su empleo un trato semejante al de los trabajadores no discapacitados en lo que respecta a las prestaciones en especie por conceptos como el transporte o el alojamiento.

2.1.9. Las organizaciones de empleadores deberían abogar, entre sus miembros, por la promoción de oportunidades de empleo para las personas discapacitadas y por el mantenimiento en el empleo de quienes sean afectados por una discapacidad durante el empleo. Con esa finalidad, pueden emprender acciones como las siguientes: suministro de información práctica y de servicios de asesoramiento, en particular a las pequeñas empresas; sensibilización de las empresas sobre las ventajas que conlleva la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo; promoción de formas de colaboración entre empleadores en materia de gestión de discapacidades, y fomento de las estrategias de gestión de discapacidades en el marco de los procesos de consulta en el plano nacional e internacional.

2.1.10. Para impulsar la adopción de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo las organizaciones de empleadores deberían introducir dichas estrategias y aplicarlas a sus propios trabajadores.

2.2. Responsabilidades de las autoridades competentes

2.2.1. Las autoridades competentes deberían propugnar la adopción por los empleadores de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover

Obligaciones generales

las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades en los sectores público y privado.

2.2.2. Las autoridades competentes deberían integrar las cuestiones relativas a las discapacidades en el marco general de las reglamentaciones en materia económica y social, teniendo en cuenta la situación y la práctica nacionales.

2.2.3. Las autoridades competentes deberían revisar periódicamente todas las normas y reglamentaciones que rigen el empleo, el mantenimiento en el empleo y la reinserción profesional en los sectores público y privado, a fin de garantizar que dichas normativas no contengan elementos de discriminación contra las personas con discapacidades.

2.2.4. Las autoridades competentes deberían realizar exámenes periódicos de sus sistemas de protección social, con inclusión de las indemnizaciones de los trabajadores, para garantizar que se ofrezca un apoyo adecuado y que no surjan, por inadvertencia, obstáculos indebidos que interfieran en la manera en que las personas discapacitadas ingresan en el mercado de trabajo, conservan su empleo u ocupación, o se reintegran en el mercado regular de trabajo y en el empleo remunerado.

2.2.5. Las autoridades competentes deberían ayudar a los empleadores en la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, así como en la contratación, mantenimiento en el empleo o reinserción profesional de las personas discapacitadas, ayudándoles a encontrar servicios de colocación, de asesoramiento técnico y de readaptación profesional, así como otros mecanismos de apoyo de alta calidad, tanto públicos como privados. Puede proponerse también la creación de comisiones de seguridad y salud en el lugar

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

de trabajo, programas de asistencia a los trabajadores, unidades de relaciones laborales y comisiones en materia de igualdad, en función de las circunstancias y de la legislación nacionales.

2.2.6. Las autoridades competentes deberían asegurar que los servicios de los diferentes organismos requeridos por los empleadores sean de alta calidad y se presten de manera coordinada y puntual.

2.2.7. Las autoridades competentes deberían establecer criterios que determinen lo que se considerará razonable a efectos de la introducción de medidas de ajuste o adaptación, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

2.2.8. Las autoridades competentes deberían ofrecer apoyos técnicos, subsidios salariales, y otros incentivos para promover o facilitar oportunidades de empleo y el mantenimiento en el empleo para las personas con discapacidades, e informar a los empleadores sobre estos incentivos.

2.2.9. Las autoridades competentes deberían buscar la cooperación de las organizaciones de empleadores por lo que se refiere a ofrecer asesoramiento a los servicios del empleo y a otros servicios competentes, así como a trabajar conjuntamente con ellos, para garantizar que sean adecuados y efectivos. También deberían invitar a las organizaciones de empleadores a participar en campañas de sensibilización sobre discapacidad y empleo, o a patrocinarlas.

2.2.10. Las autoridades competentes deberían propiciar los contactos entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como con los organismos profesionales competentes, los proveedores de servicios y

Obligaciones generales

las organizaciones de personas con discapacidades, para intercambiar información relativa a la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, en particular sobre:

- a) avances de las técnicas y la tecnología en materia de adaptación del lugar de trabajo;
- b) sistemas de colocación y de adquisición de experiencia laboral para personas con discapacidades;
- c) introducción de ajustes en los sistemas de publicidad y de entrevistas que faciliten la contratación y promoción de las personas con discapacidades, y
- d) la práctica en materia de cuestiones éticas inherentes a la divulgación de información sobre trabajadores con discapacidades, y también en cuanto a la sensibilización sobre las discapacidades.

2.2.11. Las autoridades competentes deberían realizar un seguimiento y una evaluación periódica de la eficacia de los incentivos o los servicios de asesoramiento técnico sobre las discapacidades en el empleo, en particular por lo que se refiere a la promoción de las oportunidades de empleo, al mantenimiento en el empleo y a la reinserción profesional de los trabajadores con discapacidades.

2.2.12. A fin de promover la adopción de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, las autoridades competentes deberían introducir y aplicar tales estrategias en sus propios lugares de trabajo, y convertirse en empleadores modelo en lo que atañe a la contratación de personas con discapacidades, la igualdad de oportunidades para trabajadores con discapacidades y la adopción de medidas para su mantenimiento en el empleo y su reinserción profesional.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

2.2.13. Las autoridades competentes deberían considerar medidas para promover oportunidades de empleo, el mantenimiento en el empleo y la reinserción profesional en beneficio de las personas con discapacidades, medidas entre las que deberían figurar acciones específicas a favor de las mujeres con discapacidades.

2.3. Obligaciones generales de los representantes de los trabajadores

2.3.1. Al promover políticas de igualdad de oportunidades para los trabajadores, tanto en el plano de la empresa como en los procedimientos de consulta y negociación a nivel nacional, las organizaciones de trabajadores deberían propugnar activamente el aumento de las oportunidades de empleo y de formación para las personas discapacitadas, así como medidas favorables al mantenimiento en el empleo y a la reinserción profesional de estas personas.

2.3.2. Las organizaciones de trabajadores deberían alentar activamente a los trabajadores discapacitados a afiliarse a sus organizaciones, así como a asumir funciones directivas.

2.3.3. Las organizaciones de trabajadores deberían representar activamente los intereses de los trabajadores discapacitados ante la dirección y en los comités de empresa, comisiones de seguridad u otros comités en el lugar de trabajo. Además, deberían promover acciones positivas tendientes a fomentar su integración en el lugar de trabajo, tales como campañas de sensibilización destinadas a la dirección y el personal, y la introducción de los ajustes o adaptaciones que se requieran.

Obligaciones generales

2.3.4. Las organizaciones de trabajadores deberían sensibilizar y educar a sus afiliados con respecto a las discapacidades, por medio de actividades de concienciación y de publicaciones sindicales que pongan de relieve las cuestiones relativas a las discapacidades y la igualdad de trato.

2.3.5. Para promover un lugar de trabajo seguro y sano, las organizaciones de trabajadores deberían:

- a) abogar enérgicamente por la observancia de las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, y por la introducción de procedimientos de intervención precoz y de recurso a los servicios competentes, de conformidad con este Repertorio, y
- b) cooperar con los programas de información y prevención en materia de discapacidades ofrecidos por los empleadores y/o las organizaciones de personas con discapacidades en beneficio de los trabajadores, y participar en los mismos.

2.3.6. A fin de promover la introducción de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, las organizaciones de trabajadores deberían adoptar y aplicar dichas estrategias en beneficio de su propio personal.

2.3.7. Las organizaciones de trabajadores deberían sensibilizar a los empleadores sobre las leyes específicas, convenios y soportes tecnológicos que faciliten el acceso al empleo de las personas con discapacidades.

2.3.8. Las organizaciones de trabajadores deberían estimular a sus miembros para que cooperen con los programas de reinserción profesional desarrollados por los empleadores de conformidad con este Repertorio, a fin de acelerar dicho proceso.

3. Sistema de gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo

3.1. Elaboración de una estrategia en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

3.1.1. Los empleadores deberían considerar la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo como una tarea prioritaria que contribuye al éxito de la empresa, y como un elemento integral de la estrategia de desarrollo de los recursos humanos en el lugar de trabajo.

3.1.2. La estrategia de gestión de discapacidades debería formularse de conformidad con la legislación, las políticas y la práctica nacionales, tomando en consideración las instituciones y organizaciones nacionales competentes en la materia.

3.1.3. Al formular una estrategia para la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían colaborar con los representantes de los trabajadores y consultar a los trabajadores discapacitados o a sus representantes.

3.1.4. La estrategia en el lugar de trabajo debería complementar la estrategia de desarrollo de los recursos humanos en su propósito de aprovechar al máximo las contribuciones y las competencias de todo el personal, incluidos los trabajadores discapacitados, y propugnar la observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como los procedimientos conexos de intervención precoz y recurso a servicios competentes, de acuerdo con los principios de este Repertorio.

Sistema de gestión

3.1.5. La estrategia de gestión de discapacidades debería considerar la posibilidad de establecer disposiciones para los trabajadores que tienen responsabilidades familiares respecto de una o más personas discapacitadas.

3.1.6. La estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería contener disposiciones que prevean la celebración de consultas con los servicios del empleo o con otros organismos especializados, cuando sea necesario, para garantizar que las personas discapacitadas tengan un empleo que corresponda a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses, como suele hacerse en los procedimientos de contratación.

3.2. Comunicación y sensibilización

3.2.1. La estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería ponerse en conocimiento de todos los trabajadores, en términos fáciles de entender; esta tarea debería realizarse en colaboración con los representantes de los trabajadores.

3.2.2. Debería comunicarse a todos los trabajadores una información general acerca de las discapacidades en el lugar de trabajo, junto con información específica sobre la estrategia de la empresa y respecto de todas las adaptaciones que puedan ser necesarias en el entorno laboral, los sitios de trabajo y los horarios de trabajo para que los trabajadores con discapacidades puedan desempeñar su labor con la mayor eficiencia. Esto podría formar parte de la orientación general al empleo que se dé a los supervisores y el personal, o abordarse en reuniones de sensibilización sobre las discapacidades. Debería darse asimismo a todos

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

los trabajadores la oportunidad de plantear todas las preguntas que deseen en cuanto a la perspectiva de trabajar con una persona discapacitada.

3.2.3. De ser necesario, a la hora de planificar estas reuniones de información y sensibilización en el lugar de trabajo habría que tratar de obtener aportaciones de los organismos especializados, y eventualmente de las organizaciones de personas con discapacidades.

3.2.4. Los empleadores, inclusive los altos directivos, deberían manifestar su compromiso con la estrategia de gestión de discapacidades, por medio de las medidas que consideren apropiadas en materia de contratación de personas con discapacidades y de mantenimiento en el empleo de los trabajadores que sean afectados por una discapacidad.

3.2.5. Los empleadores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las autoridades competentes y las organizaciones de personas con discapacidades deberían considerar la posibilidad de difundir conjuntamente las estrategias sobre cuestiones relativas a las discapacidades, y la información sobre la puesta en práctica de tales políticas.

3.2.6. Los empleadores deberían informar a sus proveedores y a sus fuentes de aprovisionamiento acerca de sus estrategias en materia de gestión de discapacidades, con miras a alentar la adopción de buenas prácticas en este ámbito.

3.2.7. A la hora de promover estrategias sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, las agrupaciones y organizaciones de empleadores deberían examinar la posibilidad de establecer mecanismos de intercambio de

Sistema de gestión

información y de capacitación sobre el tema con las instituciones competentes del sector público, con organismos especializados y con otras entidades interesadas.

3.3. Evaluación de la eficacia

3.3.1. Los empleadores deberían evaluar a intervalos regulares la eficacia de su estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, e introducir las mejoras que se requieran.

3.3.2. Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo deberían tener acceso a la evaluación y participar en ella.

3.3.3. Para evaluar la eficacia de su eventual apoyo a estos programas, las autoridades competentes podrían requerir información a los empleadores.

3.3.4. Antes de la difusión de cualquier información relativa al programa de gestión de las discapacidades, se debería asegurar su carácter anónimo y confidencial.

4. Contratación

4.1. Preparación para la contratación

4.1.1. Se debería respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación, a fin de garantizar un máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades. Los empleadores podrían, por ejemplo: incluir en sus procedimientos de contratación y en los anuncios de oferta de empleo una mención sobre su compromiso con respecto a la igualdad de oportunidades; utilizar un logotipo que indique que la empresa aplica dicha política; invitar expresamente a las personas con discapacidades a que presenten sus solicitudes, y hacer constar que el examen de las candidaturas se llevará a cabo basándose únicamente en las competencias de los postulantes.

4.1.2. Los empleadores deberían asegurarse de que durante el proceso de contratación se reciba el mayor número posible de solicitudes de personas con discapacidades. Esto se podría hacer, por ejemplo, mediante consultas con los servicios del empleo para personas discapacitadas o con otros organismos especializados, y asegurándose de que las ofertas de empleo se difundan al público en unos soportes accesibles para las personas con diferentes discapacidades (medios impresos, radio, Internet) y de que también se disponga de diversos soportes para comunicar los documentos de solicitud de empleo.

4.1.3. Cuando los empleadores deleguen en agencias especializadas la gestión de las contrataciones, las autoridades competentes podrían colaborar con las organizaciones

Contratación

de empleadores, las organizaciones pertinentes de personas con discapacidades y las asociaciones de agencias de publicidad para desarrollar un enfoque publicitario que estimule a las personas con discapacidades que buscan empleo a presentar su candidatura.

4.1.4. Las autoridades competentes deberían asistir a los empleadores facilitando la contratación de personas con discapacidades a través del uso eficaz de los servicios de colocación. Las autoridades competentes también deberían facilitar los trámites de obtención de asesoramiento técnico, subvenciones salariales y otros incentivos, según corresponda.

4.1.5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las autoridades competentes, cuando corresponda, podrían preparar orientaciones para facilitar el empleo de personas con discapacidades en las zonas urbanas y rurales. Estas orientaciones deberían reflejar las circunstancias nacionales y sectoriales.

4.1.6. Las organizaciones de empleadores podrían apoyar la contratación de trabajadores con discapacidades desarrollando su colaboración con las agencias de servicios, los servicios del empleo y las organizaciones de personas con discapacidades, a fin de garantizar que los servicios proporcionados satisfagan efectivamente las necesidades del empleador.

4.1.7. Al estudiar la candidatura de una persona con discapacidades a un puesto de trabajo específico, los empleadores deberían estar dispuestos a realizar ajustes, de ser preciso, en el lugar de trabajo, en el sitio de trabajo y en las condiciones de trabajo a fin de potenciar al máximo las

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

capacidades del candidato para desempeñar dicho puesto de trabajo. Es posible obtener asesoramiento y orientación sobre los ajustes apropiados recurriendo a los servicios de colocación o a organismos especializados, incluidas las organizaciones integradas por personas con discapacidades o las organizaciones al servicio de éstas. Cuando se necesiten, estos ajustes deberían planificarse en consulta con todos los trabajadores, discapacitados o no, e introducirse con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores con discapacidades afectados. (Véase también la sección 7.)

4.2. Entrevistas y pruebas

4.2.1. Las pruebas y los criterios de selección deberían centrarse en las calificaciones, conocimientos y competencias específicos que se consideren esenciales para el desempeño de las funciones del puesto vacante. Se debería poner especial cuidado en la elección de las pruebas que se aplicarían a los candidatos, cuyas modalidades deberán ser accesibles para las personas con discapacidades. Asimismo, habría que examinar cuidadosamente los criterios de selección, a fin de garantizar que no se excluya, por inadvertencia, a las personas con discapacidades.

4.2.2. Los miembros de los grupos que realizan las entrevistas, tanto en el sector privado como en el público, deberían recibir orientación sobre el proceso de entrevista y selección de personas con discapacidades.

4.2.3. Los empleadores deberían buscar los medios adecuados para que los candidatos con discapacidades puedan participar en las entrevistas en pie de igualdad con los

Contratación

demás candidatos, por ejemplo, permitiendo la presencia de un intérprete del lenguaje de signos o de otra persona que asista al candidato.

4.2.4. Al publicar las convocatorias para la entrevista, los empleadores podrían invitar a los candidatos a señalar con anticipación si tienen necesidades específicas o de adaptación del entorno para poder participar en la entrevista.

4.2.5. Se debería informar a los candidatos con discapacidades y a los trabajadores sobre los ajustes realizados en el proceso de contratación para atender las diferentes necesidades de las personas con discapacidades que buscan trabajo, y se deberían explicar los motivos de dichos ajustes.

4.3. Orientación profesional de los empleados

4.3.1. Los empleadores deberían tomar las disposiciones necesarias para que cada trabajador discapacitado recién contratado, al igual que los trabajadores sin discapacidades, reciba orientación sobre la compañía, el servicio, el entorno laboral y el puesto de trabajo.

4.3.2. Los empleadores deberían garantizar que la información básica sobre el puesto y el lugar de trabajo — por ejemplo, las instrucciones, manuales de la empresa, información sobre el reglamento del personal, procedimientos de presentación de reclamaciones y procedimientos en materia de seguridad y salud — se presente a los empleados discapacitados en un formato que les permita estar plenamente informados.

4.3.3. Al ofrecer un trabajo a un candidato con discapacidad, el empleador debería señalar todos los ajustes que se hayan propuesto en relación con las discapacidades, ya sea

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

en el entorno laboral, el sitio de trabajo, los horarios de trabajo o la formación, ajustes que deberían ser objeto de consultas posteriores con el candidato. En ese momento se deberían discutir también las necesidades de formación especial para el empleo o de apoyo personal.

4.3.4. Los representantes de los trabajadores y los compañeros de trabajo deberían ser consultados sobre cualquier modificación significativa realizada o prevista con el fin de atender las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidades.

4.3.5. Los empleadores deberían cooperar con las autoridades competentes u otros organismos pertinentes en lo que atañe a impartir cursos al equipo de administración, los supervisores o los compañeros de trabajo que deseen aprender técnicas alternativas de comunicación, a fin de poder comunicarse mejor con los colegas que tienen dificultades vocales, de audición o de comprensión del lenguaje verbal.

4.3.6. Cuando se ha contratado a una persona con discapacidad puede ser importante establecer servicios de seguimiento para identificar y resolver con prontitud todo problema eventual. En este contexto, a los empleadores y a los trabajadores con discapacidades les podría resultar útil mantener un contacto continuo con los servicios de empleo y con otros organismos pertinentes. De ser necesario, los empleadores deberían consultar directamente a estos servicios y organismos; además, deberían dar facilidades a los trabajadores con discapacidades para que mantengan un contacto con dichas entidades, en la perspectiva de promover la integración satisfactoria de estos trabajadores en el lugar de trabajo.

4.4. Experiencia profesional

4.4.1. Los empleadores que no estén en condiciones de contratar inmediatamente a un trabajador discapacitado podrían considerar la posibilidad de dar oportunidades para adquirir una experiencia laboral a las personas con discapacidades que buscan trabajo, y así permitir que obtengan las competencias, conocimientos y disposición al trabajo indispensables para el desempeño de las tareas específicas de cada puesto. Dicha experiencia práctica puede contribuir a que las competencias profesionales de la persona en busca de trabajo se adapten mejor a los requisitos del empleador. También ofrece al empleador la oportunidad de evaluar las aptitudes y competencias del trabajador con discapacidad, y quizás de considerar la posibilidad de contratarlo una vez finalizado el período de formación para el empleo.

4.4.2. Los empleadores que ofrezcan este tipo de formación práctica pueden encomendar a un supervisor o a un trabajador con experiencia la responsabilidad de dar apoyo a la persona con discapacidad. De manera alternativa, también se puede solicitar el respaldo de orientadores laborales por medio de los servicios del empleo.

4.5. Trabajo a prueba y empleos con apoyo

4.5.1. Las autoridades competentes deberían promover la experiencia laboral, el trabajo a prueba y los empleos con apoyo, proporcionando a los empleadores y a las personas con discapacidades el asesoramiento técnico que necesiten, e informándoles sobre los programas de incentivo existentes que prevean el pago de subvenciones, por ejemplo, para

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

sufragar costos salariales o los costos derivados de la adaptación de locales, herramientas o equipo.

4.5.2. Como alternativa a la contratación inmediata o a la oferta de oportunidades para adquirir una experiencia laboral, los empleadores podrían considerar la posibilidad de ofrecer a las personas con discapacidad un trabajo a prueba o un empleo con apoyo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Al igual que ocurre con la experiencia laboral, estas alternativas proporcionan al empleador la oportunidad de evaluar la aptitud y la capacidad de las personas. En algunos casos, esto puede dar lugar a la contratación, pero aunque no sea así, el trabajo a prueba y los empleos con apoyo proporcionan a las personas con discapacidad en busca de trabajo una valiosa experiencia laboral que aumenta su empleabilidad ulterior.

4.5.3. En el caso de los empleos con apoyo, las autoridades competentes podrían ofrecer los servicios de orientadores laborales y un seguimiento continuo durante todo el contrato, ya sea directamente por medio de los servicios públicos del empleo o mediante otros organismos especializados.

4.5.4. Al finalizar el contrato de trabajo a prueba, las autoridades competentes u otros organismos especializados podrían emprender, de concierto con el empleador, actividades de seguimiento a fin de evaluar los resultados del período de prueba y tomar otras disposiciones, de ser necesario. Por ejemplo, podría disponerse la aplicación del sistema de trabajo a prueba en otros puestos de trabajo dentro de la empresa o en otra empresa, la organización de actividades de formación complementarias o la prestación de otras formas de apoyo a las personas con discapacidades.

4.6. Evaluación de los progresos

4.6.1. Los empleadores deberían revisar continuamente su proceso de contratación, con el fin de garantizar que sea accesible a personas con diferentes tipos de discapacidad.

4.6.2. Las autoridades competentes deberían revisar con regularidad la eficacia de las medidas destinadas a promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades, y tomar disposiciones para potenciar dichas medidas cuando sea necesario. Las revisiones deberían realizarse en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como con los representantes de las personas con discapacidades.

5. Promoción laboral

5.1. Perspectivas de promoción

5.1.1. Los trabajadores con discapacidades deberían tener en el lugar de trabajo las mismas oportunidades que los demás trabajadores de adquirir las capacidades y experiencia necesarias para su promoción profesional.

5.1.2. La información sobre el desarrollo profesional y las posibilidades de ascenso debería facilitarse y difundirse en la empresa por diversos medios que sean accesibles a los trabajadores con distintas discapacidades. Debería prestarse especial atención a la accesibilidad de la información cuando ésta se transmita electrónicamente.

5.1.3. Debería alentarse a los trabajadores con discapacidades a pedir ascensos, especialmente cuando parecen reacios a hacerlo debido a una deficiencia u otro impedimento resultante de su discapacidad, o a obstáculos que han observado en su entorno laboral.

5.1.4. Al examinar los antecedentes de los trabajadores con miras a un ascenso, los empleadores deberían tomar en consideración su experiencia previa, en caso de que la tengan, así como sus competencias y su rendimiento y capacidades del momento, además de sus calificaciones oficiales en función de los requisitos principales del puesto solicitado.

5.2. Oportunidades de formación patrocinadas por los empleadores, manuales y cursos

5.2.1. Deberían desarrollarse y darse a conocer las posibilidades que tienen los trabajadores discapacitados de beneficiarse de programas de formación en el empleo. Las

Promoción laboral

autoridades competentes o las organizaciones constituidas por o para las personas con discapacidades deberían contribuir, cuando sea necesario, a que en tales actividades se cuente con los servicios de lectores e intérpretes y con materiales didácticos adecuados.

5.2.2. Los empleadores deberían estudiar la posibilidad de adaptar los horarios, lugares y programas de formación a fin de facilitar y fomentar al máximo la participación de las personas con discapacidades en las actividades destinadas a impulsar la promoción laboral de todos los trabajadores.

5.2.3. Al desarrollar las posibilidades de formación, los empleadores o grupos de empleadores deberían asegurarse de que éstas son accesibles a las personas con discapacidades.

5.2.4. Deberían facilitarse materiales y manuales para la formación en el lugar de trabajo de las personas con deficiencias de comunicación y discapacidades intelectuales; cuando fuese necesario, se debería disponer de otros soportes para la presentación de materiales originalmente impresos, y en particular de material visual en lugar de texto, cuando ello fuese necesario.

5.3. Formación profesional externa

5.3.1. En el marco de la contratación de personas que se beneficiarán de una formación profesional en el lugar de trabajo, debería aplicarse una política de igualdad de oportunidades, a fin de que todos los trabajadores, incluidas las personas con discapacidades, tengan acceso a los cursos y de que se adapten los materiales y manuales de instrucción cuando sea necesario.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

5.3.2. Las autoridades competentes deberían asegurar el acceso de las personas con discapacidades a las estructuras de enseñanza y formación, a fin de que adquieran las competencias necesarias para integrarse en el empleo no protegido.

5.3.3. Al seleccionar las posibilidades y servicios de formación externa, los empleadores deberían tener en cuenta la accesibilidad de los locales de formación para los trabajadores con discapacidades.

5.4. Examen y evaluación

5.4.1. La evaluación del rendimiento de los trabajadores con discapacidades debería realizarse utilizando los mismos criterios que se aplican a los demás trabajadores que ocupan puestos idénticos o similares.

6. Mantenimiento en el empleo

6.1. Política en materia de discapacidades adquiridas

6.1.1. Cuando un trabajador es afectado por una discapacidad estando ya empleado, el empleador puede seguir beneficiándose de su experiencia y competencia técnicas acumuladas, lo que supone tomar medidas que permitan mantener en el empleo a la persona discapacitada. Al formular las estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían incluir medidas de mantenimiento en el empleo, como las siguientes:

- a)* pronta intervención y recurso a los servicios de las entidades competentes;
- b)* reincorporación paulatina del trabajo;
- c)* posibilidad de que los trabajadores discapacitados prueben sus competencias o adquieran experiencia en otros empleos en el caso de que no puedan seguir desempeñando sus funciones anteriores, y
- d)* utilización de apoyo y asesoramiento técnico a fin de identificar todas las oportunidades de empleo existentes o los cambios que sean necesarios.

6.1.2. Los empleadores que se propongan facilitar el mantenimiento en el empleo o la reinserción profesional de un trabajador discapacitado deberían ser conscientes de la diversidad de opciones existentes. En algunos casos, el trabajador podrá reincorporarse al mismo puesto de trabajo, sin que se produzca cambio alguno. En otros casos, será preciso introducir algunos ajustes, ya sea en el puesto de trabajo, en el lugar de trabajo o en el entorno de trabajo general. También puede ocurrir que la persona deba trasladarse a otro

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

puesto en el lugar de trabajo. La estrategia de gestión de las discapacidades debería incluir medidas que fomenten el mantenimiento en el empleo, según cada una de estas modalidades. Dichas medidas pueden abarcar la formación o la reconversión profesional de la persona en cuestión, la sensibilización de los supervisores y compañeros de trabajo, la utilización de dispositivos y aparatos, el derecho a servirse de otros medios de apoyo, según proceda, así como la modificación de los procedimientos necesarios para realizar las tareas u otras posibilidades, o la búsqueda de procedimientos alternativos, de manera que no se agraven las características de su discapacidad.

6.1.3. Al elaborar medidas para la reasignación de los trabajadores discapacitados, los empleadores deberían tener en cuenta las preferencias profesionales de estos trabajadores y celebrar consultas con representantes de los trabajadores, en caso necesario.

6.1.4. Cuando un trabajador queda afectado por una discapacidad, el empleador debería velar por que se tomen todas las medidas de acondicionamiento necesarias para utilizar el potencial y las competencias de que siga disponiendo el trabajador, antes de adoptar otras disposiciones.

6.1.5. Las autoridades competentes deberían ofrecer orientación, servicios e incentivos a los empleadores y las agrupaciones y organizaciones de empleadores, a fin de ampliar al máximo las posibilidades que tienen las personas con discapacidades de conservar su empleo y de reincorporarse con toda prontitud al trabajo después de un accidente, lesión, enfermedad, alteración de las capacidades o situación de discapacitación. En particular, podrían prever medidas como el asesoramiento individual, planes individua-

Mantenimiento en el empleo

les de readaptación o programas de conservación del puesto de trabajo, encaminados a fomentar las oportunidades de estos trabajadores en su empleo o en otras ocupaciones en que puedan aprovechar sus aptitudes y experiencia sin que ello implique, en la medida de lo posible, una disminución de sus ingresos. Dichas medidas deberían elaborarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales competentes y las organizaciones de personas con discapacidades.

6.2. Evaluación y readaptación

6.2.1. Cuando el empleador lo solicite, las autoridades competentes deberían dar facilidades a los empleadores para evaluar las competencias y la experiencia laboral de los trabajadores que sean afectados por una discapacidad o cuya capacidad para desempeñar su trabajo quede disminuida, con miras a que éstos puedan conservar el mismo empleo, aunque para ello sea preciso introducir modificaciones en las tareas que realizan, en el entorno laboral o en el horario de trabajo, o bien recurrir a la reconversión profesional.

6.2.2. Las autoridades competentes deberían fomentar la oferta de oportunidades para los trabajadores que sean afectados por una discapacidad, sufran una lesión relacionada con el trabajo o contraigan enfermedades profesionales a lo largo de su vida laboral, con el fin de que puedan seguir siendo económicamente activos, en particular mediante:

- a) posibilidades de readaptación profesional, incluidas las que se dan en distintos sectores del mercado laboral no protegido;

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

- b)* la promoción y apoyo de los servicios de información y asesoramiento en relación al mantenimiento en el empleo y a la reinserción profesional;
- c)* el desarrollo de materiales, de ser posible en forma de bases de datos informatizadas, que contengan ejemplos de prácticas satisfactorias de mantenimiento en el empleo y de experiencias aplicables a la situación de hombres o mujeres, a trabajadores jóvenes o de edad avanzada y a zonas urbanas o zonas rurales, y adecuadas a las circunstancias de cada país;
- d)* programas que faciliten activamente la integración o reintegración de las personas con discapacidades en el mercado laboral, y
- e)* la supervisión de la compatibilidad entre los sistemas de seguridad social que dan apoyo a los trabajadores discapacitados y los objetivos en materia de mantenimiento en el empleo y de reinserción profesional.

6.2.3. Las autoridades competentes deberían garantizar que las personas afectadas por una discapacidad durante su vida activa dispongan con prontitud de los servicios que requieran, y que éstos sean de gran calidad y estén bien coordinados.

6.2.4. Las autoridades competentes deberían informar a todos los trabajadores sobre la variedad y el alcance de las prestaciones incluidas en los regímenes de seguridad social, tanto en efectivo como en especie, a efectos de prevención, indemnización o readaptación, según la discapacidad.

6.2.5. Las autoridades competentes deberían elaborar modelos de prácticas y procedimientos para el mantenimiento de trabajadores en el empleo del sector público.

Mantenimiento en el empleo

6.2.6. Los representantes de los trabajadores deberían elaborar políticas para el mantenimiento en el empleo de las personas discapacitadas en sus propias organizaciones e incluir dichas políticas en sus propuestas de negociación colectiva.

7. Medidas de ajuste

Por lo que se refiere a la contratación o el mantenimiento de trabajadores discapacitados, es posible que los empleadores tengan que efectuar uno o más cambios para que dichos trabajadores puedan realizar su trabajo de manera eficaz. Por razones de comodidad se han agrupado en esta parte las disposiciones relativas a los distintos tipos de medidas de ajuste posibles. Con todo, cabe destacar que, en muchos casos, dichos cambios no son necesarios.

7.1. Accesibilidad

7.1.1. A fin de facilitar la contratación de personas con discapacidades y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores que sean afectados por una discapacidad, los empleadores deberían tomar medidas para mejorar la accesibilidad a los locales de trabajo de las personas con distintos tipos de discapacidades. Para ello, deberían tomarse en cuenta tanto el ingreso a los locales como el desplazamiento en los mismos, en particular hacia retretes y lavabos.

7.1.2. Debería considerarse que la accesibilidad incluye también la señalización, los manuales, las instrucciones sobre el lugar de trabajo y la información electrónica. Cuando sea necesario, debería comprobarse si estos elementos son accesibles, sobre todo para las personas con deficiencias visuales o con discapacidades intelectuales.

7.1.3. En el caso de las personas con deficiencias auditivas, la accesibilidad comprende el acceso a información que habitualmente se transmite por medio de sonidos, como el

Medidas de ajuste

tañido de una campana, una alarma contra incendios, un silbato o una sirena. Esos mecanismos deberían revisarse y, de ser necesario, complementarse con otros dispositivos, como, por ejemplo, las luces intermitentes.

7.1.4. Cuando hagan preparativos para mejorar la accesibilidad, los empleadores deberían consultar a los trabajadores con discapacidades y a los servicios especializados de asesoramiento técnico, entre los que podrían incluirse las organizaciones de personas con discapacidades, y referirse a los criterios establecidos por las autoridades competentes.

7.1.5. En la planificación de medidas de emergencia debería asegurarse que las personas con discapacidades puedan abandonar de manera segura y eficaz el lugar de trabajo y trasladarse a una zona de seguridad.

7.2. Adaptaciones

7.2.1. Tal vez sea preciso hacer algunas adaptaciones en el sitio de trabajo para que el trabajador con discapacidad pueda realizar su trabajo de forma eficaz. Al planificar estas adaptaciones, los empleadores deberían consultar a los trabajadores con discapacidad afectados y a los representantes de los trabajadores.

7.2.2. Del mismo modo, tal vez sea necesario adaptar las herramientas y el equipo, a fin de facilitar un rendimiento laboral óptimo. También en este caso debería consultarse a los trabajadores discapacitados y a los representantes de los trabajadores.

7.2.3. En el caso de algunos trabajadores discapacitados, puede ser necesario revisar la descripción del puesto

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

de trabajo y efectuar algunos cambios como, por ejemplo, eliminar la parte del trabajo que la persona no puede realizar, sustituyéndola por otra u otras tareas.

7.2.4. La flexibilidad del horario de trabajo es otro factor que puede contribuir en un grado significativo a que algunas personas discapacitadas desempeñen un trabajo de forma satisfactoria. Esta posibilidad debería examinarse también en consulta con los trabajadores interesados y sus representantes.

7.2.5. Tal vez sea preciso proceder, en consulta con los trabajadores discapacitados y sus representantes, a la revisión de las exigencias en cuanto al rendimiento, especialmente en el período inmediato a la contratación de una persona con discapacidad o luego de que un trabajador ya contratado sea afectado por una discapacidad.

7.3. Incentivos y servicios de apoyo

7.3.1. Las autoridades competentes deberían ofrecer incentivos a los empleadores para que éstos introduzcan ajustes en el lugar de trabajo, y poner a su disposición un servicio de asesoramiento técnico que les proporcione información y consejos actualizados sobre los cambios en el lugar de trabajo o en la organización de las tareas correspondientes al puesto de trabajo, según las necesidades.

8. Confidencialidad de la información

8.1. Previo consentimiento de las personas discapacitadas, y aplicando métodos que preserven la confidencialidad, los empleadores deberían recopilar y conservar cualquier información que revista interés en relación a las disminuciones funcionales o al deterioro del estado de salud de estas personas.

Anexo I

Iniciativas internacionales de interés en materia de discapacidad

Entre las iniciativas internacionales más destacadas en relación a la discapacidad figuran las siguientes:

Programa de Acción Mundial para los Impedidos, adoptado en 1982 por la Organización de las Naciones Unidas (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm> y <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disa54s0.htm>).

Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos 1983-1992 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).

Normas Uniformes de Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas en 1993 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre0.htm>).

Convenio (núm. 159) y Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, de la OIT, y la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99) (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).

Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).

Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995 (<http://www.un.org/esa/socdev/docs/copspanish.pdf>).

Decenio Africano de las Personas con Discapacidad (2000-2009) (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disA56169s4.htm>).

Estas iniciativas dirigen sus esfuerzos a promover la plena participación de las personas discapacitadas en todos los aspectos y sectores de la sociedad. La Declaración de Copenhague de 1995 considera la discapacidad como una forma de diversidad social y destaca la necesidad de brindar una respuesta global encaminada a crear una «sociedad para todos».

Anexo II

Convenios y recomendaciones de la OIT pertinentes

Derechos humanos fundamentales

Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Empleo

Política de empleo

Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964;

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158);

Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169);

Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

Servicios del empleo

Convenio (núm. 88) y Recomendación (núm. 83) sobre el servicio del empleo, 1948.

Orientación y formación profesionales

Convenio (núm. 142) y Recomendación (núm. 150) sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Empleo de categorías específicas de personas

Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77);

Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78);

Anexo II

Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (número. 79);
Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (número. 162).

Relaciones laborales

Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (número. 94).

Condiciones de trabajo

Seguridad y salud en el trabajo

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (número. 148);
Convenio (número. 155) y Recomendación (número. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981;
Convenio (número. 161) y Recomendación (número. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985;
Convenio sobre los productos químicos, 1990 (número. 170).

Remuneraciones

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (número. 99);
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número. 100).

Seguridad social

Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (número. 67);
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número. 102);
Convenio (número. 121) y Recomendación (número. 121) sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964;

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

Convenio (núm. 128) y Recomendación (núm. 131) sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967.

Los Convenios y Recomendaciones están disponibles en el sitio web de la OIT (<http://www.ilo.org>).

Anexo III

Ejemplos de marcos legales y de política sobre discapacidades adoptados por algunos Estados Miembros de la OIT

En las últimas décadas del siglo XX se registraron cambios significativos en los marcos legales y de política sobre discapacidades en distintos países de todo el mundo. Muchos gobiernos han adoptado políticas cuyo objetivo es promover los derechos de las personas con discapacidades y lograr que tengan una participación tan plena como sea posible en la sociedad. Entre dichas políticas figuran las que apuntan a mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades y que están frecuentemente apoyadas por la legislación.

En algunos países, el marco normativo abarca leyes o reglamentos en virtud de los cuales los empleadores tienen la obligación de reservar una cierta proporción de empleos para personas con discapacidades reconocidas, enfoque que se suele designar como legislación sobre cuotas mínimas. En varios países se exige que los empleadores que no cumplen esta obligación paguen una contribución a un fondo central destinado a promover la accesibilidad a los puestos de trabajo o a financiar actividades de readaptación profesional. Entre los países con este tipo de legislación se cuentan muchos países europeos, como Alemania, Francia e Italia, y varios países asiáticos, como China, Japón y Tailandia.

Otros países han adoptado leyes antidiscriminatorias o leyes que regulan la equidad en el empleo, en virtud de las cuales la aplicación por los empleadores de criterios discriminatorios basados en la discapacidad es ilegal, tanto por lo que se refiere a la contratación, la promoción y el despido, así como a otros aspectos del empleo. Algunos de los países que disponen de este tipo de legislación son Australia, Canadá, Nueva Zelandia, los países escandinavos, Sudáfrica, Estados Unidos y Reino Unido.

Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

Muchos gobiernos han introducido una diversidad de medidas para apoyar la aplicación de estas políticas y leyes. Cabe mencionar entre dichas medidas el respaldo financiero a los empleadores, ya sea como incentivo o como una forma de asegurar que el empleo de personas discapacitadas no entrañe para el empleador ningún costo adicional ni ningún otro problema, y la organización de servicios de apoyo encargados de prestar el asesoramiento técnico correspondiente y de contribuir a la rápida solución de los eventuales problemas.

Al amparo de estos cambios en la legislación y las políticas, las oportunidades de empleo para personas con discapacidades han mejorado de forma significativa en los últimos diez a veinte años. Hoy día, se da mucha más importancia a la integración de las personas con discapacidades que buscan empleo en el mercado de trabajo, en vez de ofrecerles ocupación en centros especiales. Algunos empleadores han contratado directamente trabajadores con discapacidades, mientras que otros han sido mucho más prudentes y han preferido ofrecer períodos de trabajo a prueba o períodos de adquisición de experiencia profesional antes de proponer contratos. Actualmente, muchos empleadores — a veces obligados por la ley — conservan a los trabajadores que quedan discapacitados mientras están a su servicio, y facilitan la reintegración profesional de quienes han tenido que dejar de trabajar debido a una discapacidad. Se han aprendido lecciones valiosas sobre las competencias de las personas con discapacidades, lecciones que los empleadores y las entidades que prestan apoyo en relación con el empleo deberían tener muy presentes a fin de lograr que las personas con discapacidades puedan desempeñar eficientemente su trabajo.