**APORTACIONES AL PROYECTO DE OBSERVACIÓN GENERAL AL ARTÍCULO 27 DE LA CONVENCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Desde la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) valoramos muy positivamente la consulta pública lanzada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación con el borrador de Observación General sobre el artículo 27, derecho al trabajo y al empleo, de la CDPD.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), constituida el 22 de junio del 1993 y declarada de utilidad pública el 15 de octubre de 2010, está formada por más de 85 entidades sociales, contando con presencia en todas las Comunidades Autónomas y en Latinoamérica.

La AESE representa al Movimiento Asociativo del Empleo con Apoyo y tiene como misión impulsar esta metodología de trabajo, para que cada vez sean más las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que puedan acceder con éxito al mundo laboral ordinario, normalizado, abierto, inclusivo y accesible.

La AESE vela por la calidad y adecuada aplicación del sistema, orientando en la puesta en marcha de nuevos servicios y asesorando a los preparadores laborales que lo ponen en práctica, de acuerdo a los estándares de calidad de la EUSE (Unión Europea de Empleo con Apoyo).

El modelo de Empleo con Apoyo es reconocido internacionalmente y está en absoluta consonancia con el Artículo 27, Derecho al Trabajo y al Empleo, de la CDPD. Para el movimiento, este artículo es el reconocimiento a un modelo más inclusivo, que apuesta por la integración en un mercado ordinario de trabajo.

Se define el Empleo con Apoyo como un sistema de apoyos a las personas con discapacidad u otros grupos en riesgo de exclusión social, para que consigan y mantengan un empleo en el mercado laboral abierto. El apoyo debe darse antes, durante y después de obtener un contrato laboral, incluyendo, además los apoyos al empresario y teniendo como punto clave en todo el sistema, la figura del Preparador Laboral.

La AESE, apoya plenamente el artículo 27 del CDDP.

Somos conscientes que las personas con discapacidad siguen estando significativamente infrarrepresentadas en el mercado laboral abierto, no tienen las mismas condiciones laborales, ni la misma protección legal si optan por la opción de empleo ordinario o por empleo la de protegido.

En respuesta a la Observación general del Draft sobre el artículo 27, la ASESE destacaríamos los siguientes ámbitos a considerar:

* Los Estados Partes deberán incluir claramente en su legislación la opción por el empleo ordinario, abierto, inclusivo y accesible.
* Los Estados Partes deberán incluir en su legislación, o al menos establecer proyectos para su regulación y desarrollo, los servicios de empleo con apoyo, como un derecho de las personas a acceder a un servicio que apoye de forma individualizada en el proceso de inclusión laboral de las personas con especiales dificultades de inserción y garantice el derecho a un trabajo remunerador adaptado a sus capacidades y necesidades. Estos servicios deben cumplir una función fundamental de tránsito de las personas con discapacidad desde los tradicionales servicios de corte más asistencial, hasta el empleo ordinario.
* En la línea de lo dicho anteriormente, los estados deben regular el modelo de financiación de estos servicios, mediante subvenciones a entidades sociales. Los Servicios proporcionan un apoyo a lo largo de toda la vida laboral de la persona con discapacidad. En el marco de nuestra praxis, venimos detectando en aquellas personas que acaban de iniciarse en el trabajo, la necesidad de desarrollar un seguimiento que va más allá de visitas a la empresa y citaciones con el usuario contratado. Algunos usuarios muestran dificultades en la organización y ejecución de las tareas, desarrollan relaciones disfuncionales en el ambiente de trabajo, presentan déficit en competencias personales y/o laborales, que les lleva en ocasiones al abandono laboral de manera precipitada y/o al descontento por parte de los empresarios y su consecuente decisión de no volver a contar con ese trabajador una vez finalizado su contrato. Todo esto repercute negativamente en el estigma que se tiene sobre la empleabilidad y eficacia en el trabajo de las personas con discapacidad. Por ello, vemos muy importante mejorar las ayudas a entidades sociales para poder instaurar un empleo con apoyo de calidad. De esta manera, favoreceríamos la adaptación y mantenimiento en el puesto de trabajo, así como la imagen de las personas con discapacidad en el tejido empresarial.
* Los Estados Partes deberán mejorar las subvenciones que se conceden a las empresas ordinarias para la contratación de personas con discapacidad. Las subvenciones no deberían graduarse en función de la forma jurídica que adopte la empresa si no que deberían ir asociadas a la persona con discapacidad. La persona con discapacidad tiene que tener la posibilidad de elegir donde trabajar y la subvención debería ir a la empresa donde la persona decida trabajar y no en función de la forma jurídica que esta adopte. La subvención debería ir asociada a la persona y sólo se graduará en función del tipo de discapacidad, manteniendo un concepto muy importante como es el de personas con especiales dificultades de inserción. Mayor grado de discapacidad o tipo de discapacidad con menos posibilidades de inserción, mayor subvención.
* Vemos necesario que los Estados desarrollen acciones de difusión y sensibilización dirigidas a las empresas para aumentar la contratación de personas con discapacidad, que pongan el foco en el talento y la capacidad.
* Las personas con discapacidades severas y complejas corren el mayor riesgo de desempleo, discriminación y segregación. Los Estados Partes deben velar por que todas las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades, los mismos derechos y sean tratadas en igualdad. Para ello debemos prestar especial atención a la legislación, y a las políticas públicas.
* Adaptación en puestos de trabajo. Es importante que los Estados regulen un modelo de financiación para las empresas que permita la adaptación de los puestos de trabajo, del entorno físico y cognitivo. La integración de la persona con discapacidad no solo debe limitarse a la contratación en sí misma, sino al compromiso de adaptación en el puesto de trabajo. Es preciso intensificar los esfuerzos y actuaciones por parte de las entidades sociales, en materia de sensibilización empresarial, salvaguardando el derecho de nuestros beneficiarios a trabajar en unas condiciones ajustadas y adaptadas a sus limitaciones.
* Estamos hablando de derechos, de derecho al trabajo. Todas las medidas propuestas deben ir encaminadas a apoyar a las personas en todo el proceso que conlleva el ejercicio del derecho al trabajo. El trabajo forma parte del proyecto vital de una persona, es un paso fundamental para conseguir una verdadera inclusión social, y es importante que los estados regulen los mecanismos y los servicios que apoyan a la persona en la consecución de este objetivo.