****

**CEDDD’s position on the draft general comment on Article 27 of the *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.**

[**https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CallCommentsDraftGeneralComments.aspx**](https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CallCommentsDraftGeneralComments.aspx)

**submission in response to the draft general comment**

1. **Introducción al Consejo Español para la Defensa de la Discapacidad y la Dependencia (CEDDD)**

**Consejo Español para la Defensa de la Discapacidad y la Dependencia (CEDDD)** es una entidad asociativa, de carácter representativo y ámbito español, que tiene como misión la defensa de los derechos e intereses de personas, asociaciones y entidades comprometidas con la defensa, la mejora y la representación de las personas con Discapacidad, personas mayores y personas en situación de Dependencia. Una de las principales áreas de trabajo en CEDDD es el **empleo para personas con discapacidad**, integrando y representando en su seno entidades de **empresas inclusivas o Centros Especiales de Empleo, así como sindicatos de trabajadores** con discapacidad. Entre dichas entidades, está **Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE)**, una asociación española sin ánimo de lucro, y de ámbito nacional, creada el año 2.000, cuyos socios son Federaciones y Asociaciones de centros especiales de empleo, convirtiéndose en la Primera y más Antigua Patronal de Centros Especiales de Empleo de España. La Misión primordial de CONACEE es la de representar a los Centros Especiales de Empleo así como fomentar la contratación laboral de personas con discapacidad.

Ante **una brecha en la tasa de empleo y la tasa de desempleo** entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad elevadísima, el empleo tiene una incuestionable misión social e imprescindible para la persona con discapacidad. Para favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad en España se configuran dos modalidades de empleo: **el empleo ordinario** y **el empleo** **protegido- a través de las Empresas Sociales o Empresas Inclusivas, que en España se denominan: Centros Especiales de Empleo**.

**Los Centros especiales de empleo (CEEs)** se configuran pues como Empresas Sociales y, como tales, están reconocidos en España como Entidades de la Economía Social y de Interés Económico General, en virtud de la Ley de Economía Social. Por lo tanto, son unas figuras con unas características propias que los diferencian de los Talleres Ocupacionales o Centros Ocupacionales, con los que no han de ser confundidos.

Los CEEs realizan una actividad **productiva de bienes o servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad y**, a la vez, con el objetivo de **favorecer la inclusión del mayor número posible de personas** **con discapacidad** en el régimen de empleo ordinario (naturaleza mixta mediante este doble objetivo)

Los CEE pueden ser **empresas, públicas o privadas**, con y sin ánimo de lucro, etc. todas ellas realizando la misma función.

**La diversidad de las plantillas** que componen los CEEs: aun contando con un mínimo del 70% de personas con discapacidad en sus plantillas el tipo y grado de discapacidad de las mismas es heterogéneo y se ajusta a la actividad productiva y operativa en el mercado. E**n los 2.202 CEEs que existen en España con un total 113.235 trabajadores, 97.653 son trabajadores con discapacidad**.

Las condiciones laborales de las personas con discapacidad en los CEEs **se equiparan** a las del resto de los trabajadores en cualquier empresa, siempre de acuerdo a los convenios colectivos y a la Ley.

Para **atender a sus trabajadores, cubrir sus necesidades, y favorecer el tránsito al empleo ordinario**, los CEEs disponen de una plantilla específica de apoyo a los trabajadores, integrada por técnicos y por equipos multidisciplinares. En ellos recae la función asistencial de **los servicios de ajuste personal y social,**

Además de los apoyos individualizados señalados anteriormente, los CEEs deben de cumplir, como toda empresa, con sus obligaciones en materia de **seguridad, salud e higiene en el trabajo**. De igual forma, los CEEs deben cumplir el resto las obligaciones legales en materia laboral de obligado cumplimiento.

En España el modelo de los CEEs, como empresas sociales, está **promovido desde el Estado** que lo garantiza mediante: **subvenciones y ayudas económicas**, la aplicación de **reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social**, la aplicación de una modalidad de **contratación especial** que otorga ciertas garantías y beneficios a los trabajadores, además de incentivar su actividad a través de la **contratación pública y privada**.

1. **CEDDD’s Overarching Position on the Draft General Comment on Article 27 UN CRPD**

CEDDD acoge con satisfacción el **borrador de comentario general sobre el artículo 27 (DGC27**), ya que proporciona una visión considerable y recomendaciones claras para la implementación del derecho al trabajo y al empleo para las personas con discapacidad.

En muchos sentidos, **refuerza la visión de CEDDD de que las empresas inclusivas para personas con discapacidad -en España CEE- se ajustan al artículo 27 de la CDPD de las Naciones Unidas**. Las mismas aportan impacto social, generando oportunidades de participación social que es especialmente importante para las personas con discapacidad. A las personas se les paga con los salarios exigidos por ley y contratos a largo plazo. La Empresa Inclusiva funciona como un vehículo para abordar la necesidad de la mayoría de las personas con discapacidad de tener una vida digna como cualquier individuo.

El objetivo principal de una empresa inclusiva es promover y proporcionar al máximo las oportunidades laborales de personas con discapacidad. El objetivo es llevar a cabo este propósito social de forma económicamente sostenible a largo plazo.

Además, es un modelo muy extendido en varios países de la UE. Estados que reciben diferentes nombres, pero comparten características comunes. Proveen bienes y servicios contratando a personas con discapacidades como trabajadores iguales con niveles salariales exigidos por ley y participación social en el lugar de trabajo. Entre el 30% y el 80% de los empleados de una empresa inclusiva son reconocidos como trabajadores con discapacidad. Hay una serie de variantes del modelo con y sin fines de lucro con diferentes estructuras legales, lo que lo hace muy flexible y capaz de desarrollarse en diferentes contextos estatales. Pueden estar estructuradas y pueden tomar la forma (dependiendo del país en el que exista la entidad y las formas legales disponibles) de una cooperativa, una mutual, una entidad excluida, una empresa social, una corporación benéfica, una empresa de interés comunitario, una empresa limitada por garantía o una organización benéfica. También pueden tomar más estructuras, pero prestamos especial atención a cómo una amplia gama de entidades sociales puede adaptar el modelo de empresas inclusivas para este propósito y crear valor adicional al emplear a personas con discapacidad que cumplan las condiciones laborales adecuadas de la Convención de la ONU sobre la Derechos de las personas con discapacidad,

En algunos Estados, el sector es lo suficientemente grande como para involucrar también con un papel importante en la cadena de valor de las empresas como proveedores, distribuidores y minoristas. Si bien los objetivos empresariales y de empleo son fundamentales para el modelo, los principios rectores de las organizaciones tienen que ver con la economía social y los resultados para las personas, más que con las puramente lucrativas.

CEDDD de acuerdo a este Comentario de la ONU, defiende en un modelo de empleo y servicios inclusivos que atienda a **todo tipo de personas con discapacidad**, adaptando los puestos de trabajo a sus necesidades. Como ejemplos, esto incluiría, entre otros, personas que experimentan:

* discapacidades intelectuales
* autismo o condiciones del espectro autista
* discapacidades del desarrollo (por ejemplo, TDAH, dislexia)
* pérdida o deterioro de la audición
* pérdida de visión o pérdida de audición
* discapacidades físicas
* problemas de salud mental
* daño cerebral
* discapacidades invisibles (por ejemplo, desfiguración)

A diferencia de otros modelos de empleo, la característica más destacada de las empresas inclusivas es que se basan en el derecho fundamental al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (igualdad de oportunidades, igualdad de remuneración y seguridad y salud las condiciones de trabajo).

El derecho a un trabajo decente es otro objetivo igualmente perseguido por CEDDD, que definimos como proporcionar igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, derechos laborales, formación, oportunidades de promoción profesional y ajustes razonables. Hacer que el modelo de empresa inclusiva forme parte de la Observación general sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo y de las recomendaciones de política relacionadas con el modelo de empleo que respeten el artículo 27 de la CDPD podría ser un punto de inflexión para una política más social, más inclusiva y más humana. Un mundo en el que las personas con discapacidad puedan disfrutar de igualdad de oportunidades, igualdad de remuneración y condiciones de trabajo seguras y saludables.

En particular, **estamos de acuerdo con la mayoría del DGC27** propuesto; a saber, las partes relacionadas con:

I. Introducción.

II. Modelo de derechos humanos de la discapacidad

III. Contenido normativo

una. Solo algunas adiciones a los puntos 17 y 18

B. En su totalidad al resto

IV. Obligaciones de los Estados Partes

una. Obligaciones generales (en su totalidad)

I. Algunas adiciones al punto 46

B. Obligaciones fundamentales

I. Algunas adiciones al punto 72

ii. En su totalidad al resto

V. Relación con otros artículos específicos de la Convención (en su totalidad)

VI. Implementación a nivel nacional

una. Además del punto 96.g.

B. En su totalidad al resto

Para los puntos en los que hacemos adiciones, CEDDD propone enmiendas concretas. Estas modificaciones sugeridas se relacionan principalmente con el reconocimiento de las empresas inclusivas en la propuesta de la ONU ya que son ser una gran oportunidad para la transición de otros modelos a un trabajo más inclusivos.

1. **CEDDD’s Suggested Amendments**

CEDDD sugiere al Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que considere las siguientes enmiendas al borrador del Comentario General sobre el Artículo 27 (DGC27) tal como se propone:

1. **Suggested Amendment to 17. of the DGC27:**
2. *The Committee observes that sheltered workshops include a variety of practices and experiences, which are characterized by at least some of the following elements:*
3. *They segregate persons with disabilities, even segregating persons by severe and not-sever disabilities or by kind of disabilities, that is, they separate them from the rest of the society and bring them together on their own;*
4. *They are organized around certain specific activities without labour, productive or economic value that persons with disabilities are deemed to be able to carry out;*
5. *They focus and emphasize medical and rehabilitation approaches;*
6. *They do not effectively promote transition to the open labour market;*
7. *Persons with disabilities do not receive equal remuneration for work of equal value,*
8. *Persons with disabilities are not remunerated for their work on an equal basis with others, and*
9. *Persons with disabilities usually do not have regular employment contracts in sheltered workshops, and therefore are excluded from working relations schemes and social security schemes.”*

**CEDDD motivation for the amendment**:

En los últimos años, a diferencia de otros modelos que segregan a las personas con discapacidad de las personas sin discapacidad y también por forma de discapacidad basada en el enfoque médico, la empresa inclusiva ha evolucionado hacia estructuras más modernas e inclusivas, que brindan condiciones cada vez más acordes con los principios establecidos por la CDPD de la ONU, ya que ofrecen condiciones de empleo decentes a personas con todo tipo de discapacidad (de acuerdo con nuestra definición anterior de trabajos decentes) y a personas sin discapacidad. No se puede aceptar un enfoque médico para la segregación en el empleo.

1. **Suggested Amendment to 18. Of the DGC27:**

*“Sheltered workshops for persons with disabilities are not to be considered as a measure of progressive realization of the right to work, which is only evidenced in employment in an open and inclusive labour market. It is important not to confuse sheltered workshops with cooperatives, or jobs organized or run by persons with disabilities or other employment models like inclusive enterprises for persons with disabilities in which labour laws are generally respected.”*

***CEDDD motivation for the amendment:***

CEDDD considera que el borrador propuesto de este artículo es inexacto dado que existen modelos como el emprendimiento inclusivo para personas con discapacidad que no deben confundirse con las prácticas no alineadas con la CNUDPD.

Se crea una empresa inclusiva para el empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral con los siguientes criterios: producción de bienes y servicios orientada al mercado para cumplir su misión social; un mínimo del 30% de sus empleados serán personas con discapacidad en Europa, siendo en España el 70%; a cada trabajador se le paga un salario adecuado a su trabajo; Las oportunidades de trabajo deben ser iguales entre empleados con y sin discapacidad. También proporcionan formación profesional con el objetivo de impulsar a las personas hacia un empleo más inclusivo.

Como se mencionó anteriormente, el objetivo de este comentario es dar a conocer el último modelo: Empresas Inclusivas y su conformidad con el artículo 27 de la CDPD de la ONU.. La Empresa Inclusiva o CEE en España funciona como un vehículo para abordar la necesidad de la mayoría de las personas con discapacidad de tener una vida digna y productiva como cualquier individuo.

**C. Suggested Amendment to 46. Of the DGC27:**

*“46. The Committee has recommended strategies to States Parties to increase the employment of persons with disabilities in the public sector that are equally applicable to the private sector. Specific affirmative action measures such as quotas or purchace inclusive enterprises services to increase the employment of persons with disabilities in the private sector may be required. At the same time, quotas alone are insufficient to promote the employment of persons with disabilities and can be resisted by persons with disabilities if the system focuses on impairment rather than ability. Quotas also raise issues of confidentiality. Other affirmative action measures could include targeted funding to promote the employment of persons with disabilities such as modifications of the working environment, apprentice wage supports, payroll tax deductions, and wage subsidies..”*

**CEDDD motivation for the amendment:**

Si bien aceptamos que las cuotas en el sector privado son necesarias para aumentar el empleo de las personas con discapacidad, a menudo son insuficientes para lograr una alta tasa de empleo. Por ello, recomendamos establecer también medidas alternativas orientadas a utilizar la contratación inclusiva contratando empresas inclusivas para personas con discapacidad que trabajen en el mercado laboral abierto y ofrezcan un trabajo digno y adaptado. Para aquellos operadores del sector privado que tengan capacidad limitada sería una buena solución externalizar este proceso y contribuir al cumplimiento de la cuota; maximizando entonces las oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

**D. Suggested Amendment to 72. of the DGC27:**

*“72. The Committee’s jurisprudence on article 5 of the Convention sets out the immediate steps States Parties are required to undertake to achieve de facto equality and ensure non-discrimination on the grounds of disability in relation to the right to work and employment. In particular, to ensure the provision of reasonable accommodation as set out in article 5(3) and article 27(1)(i) and to achieve or accelerate de facto equality in work and employment through specific measures pursuant to article 5(4) States Parties should:*

*a. Facilitate—*

*i. the transition away from segregated work environments and support persons with disabilities engagement in the open labour market, and in the meantime ensure the immediate applicability of labour rights to segregated employment settings*

*ii. universally applicable occupational health and safety measures, including occupational safety and health regulations that are non-discriminatory and inclusive*

*b. Recognize—*

*i. the denial of reasonable accommodation as discrimination and prohibit multiple and intersectional discrimination, and harassment*

*ii. right of persons with disabilities to have access to trade and labour unions*

*c. Promote—*

* + 1. *the right to supported employment or inclusive enterprises employment, including to work assistance, job coaching and vocational qualification programmes; protect the rights of workers with disabilities; and ensure the right to freely chosen employment*
		2. *work in inclusive and accessible, safe and healthy working environments in the public and private sectors*

*(…)”*

**CEDDD motivation for the amendment:**

Es importante subrayar una vez más que es necesario impulsar otros modelos como el empleo con apoyo o la empresa inclusiva para personas con discapacidad, ya que están en línea con la CDPD de la ONU.

CEDDD destaca que la economía social, incluidas las empresas inclusivas o CEE en la misma, muchas veces lideradas por las personas con discapacidad son parte de las que tienen importancia en la implementación de los principios de la CDPD de la ONU.

**E. Suggested Amendment to 96. of the DGC27:**

*“97. In the light of the normative content and obligations outlined above, States parties should take the following measures to ensure the full implementation of article 27 of the Convention:*

*a. Develop an understanding of the place of ableism in the world of work and the social meanings of work, in the context of intersectional attitudes, stigma and discrimination;*

*b. Carry out studies on barriers for accessing the right to work by persons with disabilities, and identify the specific challenges that groups of persons with disabilities face to realize that right, as well as study and highlight innovative practices and solutions that emerge from safeguarding and promoting the right to work of persons with disabilities;*

*c. Review and harmonize mainstream national employment legislation, policies and programmes, as well practices, with the Convention, repeal discriminatory laws and regulations that are inconsistent with the Convention and change or abolish customs and practices that are discriminatory against persons with disabilities; ensure accessibility and provision of reasonable accommodation; use targeted measures to promote inclusion of persons with disabilities;*

*d. Ensure that this review extends to the public and private spheres, covers areas including national employment policies; employment in sectors of the economy; gender equality in work; promotion of youth employment; and measures for other groups; occupational safety and health measures; transition from formal to informal economy; and protections against violence, including gender based violence, harassment and forced labour;*

*e. Ensure that safeguarding and promoting the right of persons with disabilities to work is a substantial presence in emerging areas of the changing world of work and labour markets, including: digital work and the digital economy, regulation of the gig and platform economies, economic reactivation or recovery from crisis, a fair transition to a green economy, and use of artificial intelligence in recruitment and work; and telework;*

*f. Ensure that measures taken to safeguarding and promoting the right to work recognize the diversity of persons with disabilities, their professional experience and skills, and interests in work;*

*g. Expeditiously phase out sheltered workshops, by adopting concrete action plans, with resources, timeframes and monitoring mechanisms that ensure the expeditious transition from sheltered workshops to inclusion in the labour market. For persons with disabilities who remain in sheltered workshops, the States parties should:*

*I. Review the laws, policies, approaches and assumptions on which the promotion of sheltered employment have been based;*

*II. Closely consult with and actively involve persons with disabilities, and their representative organizations as a matter of priority, in the design, implementation and monitoring of transition processes;*

*III. Provide alternatives and support to them to transit from these sheltered workshops to employment models that fully respects Article 27 in the open labour market as inclusive enterprises;*

*(…)”*

***CEDDD motivation for the amendment:***

Misma motivación de la Enmienda B: Los modelos de empleo no alineados con el artículo 27 de la CNUDPD, deberían evolucionar hacia un modelo más inclusivo. En este punto**, CEDDD propone adoptar un modelo de empresa inclusiva para la persona como referencia y solución. y su conformidad con el artículo 27 de la CRPD de la ONU**.