Aportaciones de CERMI al Proyecto para la preparación de una Observación General sobre el artículo 27 de la CDPD (derecho al trabajo y al empleo)

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI – [www.cermi.es](http://www.cermi.es)) es la expresión unitaria del movimiento social español de personas con discapacidad y sus familias para la representación, la interlocución e incidencia política en España en favor de la agenda política de derechos humanos de esta parte de la ciudadanía.

El CERMI fue designado oficialmente por el Estado español como un mecanismo independiente de seguimiento de la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la Convención) en España. Esto le otorga una serie de poderes reforzados ante Naciones Unidas y el Estado español, como signatario de este Tratado Internacional de Derechos Humanos. Asimismo, desde 2011 el CERMI cuenta con el estatus consultivo especial en ECOSOC de Naciones Unidas.

El empleo decente y calidad es un factor que se presenta como esencial para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y que contribuye, de manera decisiva, a la plena participación de la ciudadanía en la vida económica, social y cultural, en posiciones de autonomía personal y vida independiente. Sin embargo, persisten numerosas situaciones de discriminación, incluso estructural y sistemática, en el mercado de trabajo que tienen mayor impacto en las personas en una situación de mayor vulnerabilidad social.

En el caso de las personas con discapacidad aún hoy, y a pesar de los avances, principalmente en cuanto a instrumentos jurídicos para promover y asegurar la igualdad y luchar contra la discriminación, alcanzados en los últimos años, perduran las limitaciones en el uso y disfrute de los derechos sociales y económicos, especialmente la participación en el mercado de trabajo, en términos de empleo decente y en condiciones legales y dignas.

Desde la entrada en vigor de la Convención, las dificultades de las personas con discapacidad para acceder al empleo han de considerarse desde el resultado de la interacción entre las características de estas personas y el modo en el que el empleo está organizado. Las exigencias de la Convención relativas al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, reconocido en el artículo 27, han de interpretarse desde este presupuesto.

La Convención reconoce en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, especificando que ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En este sentido, el CERMI saluda el propósito del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de promover una Observaciones General sobre el artículo 27 de la Convención de 2006, y mediante este segundo documento realiza aportaciones desde la experiencia española, para que este artículo se aplique y se interprete en toda su extensión, y resulte un soporte eficaz para la consecución del derecho al trabajo decente y digno. El bien social del empleo, uno de los más valiosos, ha de poder llegar a todas las personas con discapacidad, sin restricciones ni discriminaciones.

**PRIMERA PROPUESTA:**

II El enfoque de derechos humanos respecto de la discapacidad

7. El Comité ha expresado constantemente su preocupación por el hecho de que la legislación y las políticas sigan enfocando la discapacidad a través de enfoques caritativos y/o médicos, a pesar de la incompatibilidad de esos enfoques con la Convención. Estos enfoques no han reconocido a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y como titulares de los mismos, impidiendo a los Estados Partes en la Convención superar las barreras persistentes, en particular los estereotipos y el estigma de la discapacidad que impiden a las personas con discapacidad trabajar en igualdad de condiciones con los demás.

**Propuesta:**

Tras el párrafo anterior se propone incluir el siguiente:

Resulta también especialmente preocupante, no solo el alto nivel de desempleo, sino el elevadísimo número de personas con discapacidad que no tienen trabajo, que forzosamente están y permanecen inactivas. Aunque la información, en el ámbito regional europeo, es de hace unos años, sirva como ejemplo esta información de EUROSTAT: más de la mitad de la población en edad de trabajar con limitaciones en el trabajo en la Unión Europea estaba inactiva en 2011[[1]](#footnote-1). Esta realidad se produce por múltiples razones: el desánimo ante las escasas oportunidades laborales y ante los intentos fallidos de lograr un empleo o conseguir mantenerlo en el tiempo; la escasa compatibilidad entre el empleo y las prestaciones sociales; la mínima coordinación e integración entre los sistemas de protección, los sociales, los educativos y la política de empleo; y de las actitudes paternalistas y falsamente protectoras (discriminatorias y excluyentes) que limitan el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

**SEGUNDA PROPUESTA:**

III. Contenido normativo

Artículo 27 (1) El derecho, en igualdad de condiciones con los demás, a un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

18. Los talleres protegidos para personas con discapacidad no deben considerarse como una medida de realización progresiva del derecho al trabajo, que solo se evidencia en el empleo en un mercado laboral abierto e inclusivo. Es importante no confundir los talleres protegidos con las cooperativas, o los empleos organizados o dirigidos por personas con discapacidad en los que se respeta generalmente la legislación laboral.

**Propuesta:**

Se propone modificar el apartado 18, al que se añadirían asimismo estos párrafos:

18. Los talleres protegidos para personas con discapacidad no deben considerarse como una medida de realización progresiva del derecho al trabajo, que solo se evidencia en el empleo en un mercado laboral abierto e inclusivo. Es importante sin embargo no confundir los talleres protegidos con aquel empleo que proporcionan las empresas de iniciativa social, incardinadas en la llamada economía social como las cooperativas, las empresas con propósito que promueven la inclusión laboral, así como los empleos organizados o dirigidos por personas con discapacidad, a título individual y por medio de organizaciones sociales no lucrativas, que tienen la consideración de operadores económicos productivos, insertos en el mercado general de bienes, productos y servicios, y que se atienen y respetan, como el resto de empresas, la legislación laboral y los derechos sindicales de todos los trabajadores, sin discriminaciones o tratos desiguales injustificados por causa de discapacidad. Estas empresas de iniciativa social o cívica lo son en plenitud y por su aportación a la realización de bienes comunitarios pueden recibir apoyos o ventajas reforzados de los poderes públicos, como las demás fórmulas de economía social.

**TERCERA PROPUESTA:**

III. Contenido normativo

Artículo 27 (1)(f): Sobre la promoción de oportunidades para el autoempleo y las cooperativas

**Propuesta:**

Se propone añadir lo siguiente al título:

Artículo 27 (1)(f): Sobre la promoción de oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de creación o inicio de empresas propias.

**CUARTA PROPUESTA**

III. Contenido normativo

Artículo 27 (1)(f): Sobre la promoción de oportunidades para el autoempleo y las cooperativas

41. Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo libremente elegido. Esto incluye a las personas con discapacidad que deseen trabajar por cuenta propia, ser empresarios, crear su propio negocio o trabajar en una cooperativa o en otras formas de trabajo libremente elegido. Los Estados Partes deben adoptar medidas específicas para proteger y apoyar a las personas con discapacidad en la economía informal, para promover y acelerar su transición a la economía formal, y para evitar que el trabajo en la economía formal se convierta en informal.

**Propuesta:**

**Se propone añadir tres nuevos párrafos a continuación del apartado 41:**

III. Contenido normativo

Artículo 27 (1)(f): Sobre la promoción de oportunidades para el autoempleo y las cooperativas

41. Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo libremente elegido. Esto incluye a las personas con discapacidad que deseen trabajar por cuenta propia, ser empresarios, crear su propio negocio o trabajar en una cooperativa o en otras formas de trabajo libremente elegido. Los Estados Partes deben adoptar medidas específicas para proteger y apoyar a las personas con discapacidad en la economía informal, para promover y acelerar su transición a la economía formal, y para evitar que el trabajo en la economía formal se convierta en informal.

A las situaciones históricas de discriminación y ausencia de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, se une, en los últimos años, un incremento de la brecha social motivada por el crecimiento de las desigualdades, la escasez y precarización del trabajo, la desregularización de las relaciones laborales, la digitalización no inclusiva, la escasez de oportunidades de empleo, la transformación y polarización de los empleos, revisión y debate sobre la sostenibilidad de los sistemas de protección social, etc. Nuevas realidades que pueden dificultar, aún más, el acceso y el mantenimiento del empleo en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad: las propias dinámicas del mercado de trabajo convencional (falta de oportunidades laborales en general) se están configurando cada vez más como barreras que impiden o limitan el derecho al empleo de las personas con discapacidad y de otros grupos vulnerables. En este contexto, actualmente están tomando impulso unas nuevas “economías” y otras formas de empresa (empresas sociales), en el marco de la economía social, que pretenden, desde unos valores y principios propios y primando la persona sobre el lucro, brindar una solución contra la desigualdad que el sistema económico-productivo general provocan, articulándose en formulas empresariales correctoras y que aseguran los derechos individuales que la simple lógica del mercado no es capaz de generar. El desarrollo de estas iniciativas da lugar al afloramiento de un esquema de actividad centrada en el propósito y el valor sociales. Se trata de una amplia y rica variedad de formas organizativas formadas en diversos contextos nacionales y de bienestar social, pero con valores, características y objetivos comunes, y que combina actividades económicas sostenibles con un impacto social positivo, ajustando al mismo tiempo los bienes y servicios a las necesidades de las personas, los grupos y las comunidades.

Y es en este ámbito, en el de las empresas sociales, en la esfera de la economía social, en el que se enmarcan las fórmulas de emprendimiento colectivo, promovidas por las propias personas con discapacidad (cooperativas y otras fórmulas de economía social) o las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y a sus familias (fórmulas de empresas sociales) que persiguen un empleo decente ofreciendo oportunidades de trabajo productivo, con unos ingresos por trabajo acorde al puesto desempeñado y al sector de actividad (en ningún caso inferiores al salario mínimo), que garantizan la seguridad y protección en el trabajo, que ofrecen perspectivas de desarrollo profesional y personal, que garantizan la participación del trabajador en las decisiones que afecten al desarrollo de su trayectoria laboral y que garantizan la prestación de los ajustes razonables y promueven la igualdad de oportunidades y de trato. Estas empresas sociales asumen también como principio rector y práctica ineludible la igualdad entre mujeres y hombres en el terreno laboral, así como la promoción, la protección y la conciliación entre el empleo y la vida personal y familiar. Estas iniciativas empresariales son plenamente conformes con los mandatos recogidos en el artículo 27 y deben ser consideradas como iniciativas propias de las personas con discapacidad como ejemplo de emprendimiento colectivo (de las propias personas con discapacidad o de sus entidades cívicas representativas).

Igualmente, debe entenderse por empresas propias cualquier iniciativa empresarial promovida por personas con discapacidad o sus organizaciones cívicas representativas, con fórmulas empresariales tradicionales o de economía social, economía o trabajo colaborativos, etc.

**QUINTA PROPUESTA:**

**III. Contenido normativo**

Artículo 27 (1)(k) sobre rehabilitación, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

53. Todos los trabajadores pueden experimentar la necesidad de reciclarse, desarrollar nuevas habilidades o cambiar de ocupación. Los programas de conservación del empleo y de reincorporación al trabajo para las personas con discapacidad forman parte de los esfuerzos más amplios para garantizar el desarrollo continuo de la fuerza de trabajo. Los Estados Partes deben garantizar que las personas con discapacidad reciban apoyo para permanecer en el trabajo o hacer la transición a nuevas funciones después de adquirir una nueva deficiencia o de agravar una deficiencia existente.

**Propuesta:**

Tras el párrafo anterior se propone incluir el siguiente

Los Estados parte deben garantizar también en estos supuestos la compatibilidad de las prestaciones sociales por discapacidad con el desempeño de un trabajo y la percepción por parte de las empresas de las ayudas, subvenciones e incentivos a la contratación y mantenimiento del empleo.

**SEXTA PROPUESTA:**

**VI. Aplicación en el nivel nacional**

**Propuesta:** Añadir, a las ya consideradas, las medidas siguientes para garantizar la plena aplicación del artículo 27 de la Convención.

1.- Impulsar la doble vía, además de la inclusión de los derechos de las personas con discapacidad en la legislación laboral general, promulgando legislación específica en el ámbito laboral, en estrecha colaboración con organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, que tenga un enfoque amplio e integral y desde una visión explicativa que oriente el sistema hacia una comprensión contextual de la realidad preexistente, de los problemas identificados, de las actuaciones, del contexto social y de las personas con discapacidad. El enfoque integral permitirá una intervención interdisciplinar (educación, formación, fomento de la contratación, protección social, inclusión activa, etc.), interinstitucional e intersectorial (público, privado, tercer sector, agentes sociales y sociedad en general).

2.- Se recomienda también, en consonancia con la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que dicha legislación garantice de manera efectiva, el derecho de las personas con discapacidad a un empleo digno y de calidad y a trabajar en igualdad de condiciones; mediante el impulso de medidas que eliminen las situaciones de discriminación por motivos de discapacidad y promuevan las oportunidades del empleo en todas sus modalidades.

3.- Considerar explícitamente en las disposiciones normativas de carácter laboral la no discriminación en sus múltiples vertientes y la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación. Se ha de establecer la obligación de proporcionar y efectuar los ajustes razonables.

4.- Adoptar legislación y medidas de acción positiva para avanzar en la eliminación de la segmentación vertical (concentración en los niveles jerárquicos más bajos) y horizontal (limitación del acceso a determinadas profesiones, concentración en determinadas ocupaciones, las más elementales, más precarizadas y de menor nivel retributivo).

5.- Promulgar legislación que prohíba que las personas con discapacidad puedan recibir en ningún caso una retribución inferior al salario mínimo establecido. Así como se ha garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

6.- Adoptar medidas específicas para garantizar el desarrollo profesional en todo tipo de empleo, de manera que las personas con discapacidad puedan progresar profesionalmente accediendo a puestos de trabajo de mayor cualificación y remuneración, garantizando en todo caso la no discriminación, la igualdad de oportunidades y los ajustes razonables.

7.- Establecer el deber de que las estrategias, programas y acciones aseguren la participación de las personas con discapacidad a lo largo su “vida laboral” en la formación, en los sistemas de cualificación y de adquisición de competencias (principalmente digitales). La transformación productiva y la necesidad de que los trabajadores con y sin discapacidad cuenten con nuevas competencias y habilidades profesionales, para mantener sus puestos de trabajo, hace imprescindible que a los trabajadores con discapacidad se les facilite formación cualificada y de calidad durante toda su carrera profesional.

8.- Promover políticas y programas que permitan fórmulas mixtas de formación-empleo y medidas de acción positiva para dar cobertura, y minimizar los impactos negativos, a los períodos de “tránsito” entre situaciones de actividad-inactividad y empleo-desempleo.

9.- La inclusión de las mujeres con discapacidad, su presencia, participación y progreso en la ocupación, con plenitud de derechos y sin discriminaciones ni tratos desiguales injustificados, deben constituir un objetivo primordial de las legislaciones y las políticas de empleo de los países y una acción sostenida de las empresas, los interlocutores sociales y la sociedad civil. Dada su mayor exclusión objetiva, y la discriminación interseccional a la que están más severamente sometidas, se ha de promover de modo vigoroso la formación, cualificación, orientación, acceso y permanencia de las mujeres con discapacidad en el sistema productivo, con empleo dignos y decentes, respetando la conciliación y proporcionándoles las medidas y acciones que puedan requerir para que su inclusión laboral sea real y efectiva.

10.- Garantizar la inclusión plena de las personas con discapacidad en los servicios de empleo, en los sistemas de orientación y colocación y en el desarrollo de competencias profesionales. Se han de conectar los servicios generales y los específicos e impulsar la coordinación e interacción de los servicios de empleo, generales o específicos, con los servicios educativos y sociales.

11.- Establecer en la legislación figuras de apoyo para la plena participación sindical de las personas con discapacidad y fomentar la cooperación e interrelación entre los agentes sociales y las organizaciones de discapacidad para profundizar en el conocimiento de la discapacidad en los ámbitos de las relaciones laborales, de la negociación y los convenios colectivos y de la participación sindical de las personas con discapacidad sin discriminación y en plena igualdad.

12.- Apoyo y fomento, con medidas de acción positiva, de la participación de las personas con discapacidad en cualquier fórmula de economía social, incluidas las cooperativas. Ofrecer medidas específicas de acción positiva para el impulso del emprendimiento, de cualquier naturaleza, de las personas con discapacidad.

13.- Fomentar e impulsar la constitución de empresas sociales como un modelo de emprendimiento social colectivo promovido por las propias personas con discapacidad directamente o por las organizaciones que las representan a ellas o a sus familias, aprovechando su potencial de generación de oportunidades laborales para personas con discapacidad. Garantizando que estas empresas sociales se ajustan a las disposiciones del artículo 27, proporcionan un empleo digno y los ajustes razonables que se precisan.

14.- Impulsar legislación que prohíba la concurrencia a licitaciones públicas si no se cumplen con el sistema las cuotas establecido en cada país, o si el empleador ha sido sancionado por discriminación hacia las personas con discapacidad; que establezca mayor valoración de las ofertas que cuenten con un porcentaje de contratación a personas con discapacidad por encima de la cuota legal establecida, de existir; que prevea reservas en las licitaciones públicas a empresas sociales promovidas por personas con discapacidad o por las organizaciones de personas con discapacidad u organizaciones que las representan.

15.- Implantar, para las situaciones de discapacidad sobrevenida, programas y políticas de apoyo a los empleadores para facilitar en mantenimiento del empleo y la retención del talento, la reubicación dentro de la propia empresa o la obtención de un empleo en otra empresa; así como impulsar programas para facilitar la formación o nueva cualificación de estos trabajadores con discapacidad que requieren cambio de ocupación.

16.- Garantizar la compatibilidad de prestaciones sociales o de Seguridad Social por razón de discapacidad con el empleo.

17.- Aprovechas las oportunidades laborales y las nuevas perspectivas de trabajo para las personas con discapacidad que ofrecen los cambios tecnológicos. Identificar y analizar esas nuevas oportunidades en consulta con los empleadores públicos y privados, los sindicatos, los servicios públicos de empleo y las organizaciones de discapacidad.

18.- Promover específicamente programas de formación y cualificación permanente para que las personas con discapacidad adquieran las competencias digitales requeridas.

19.- Realizar estudios y estadísticas periódicas, para conocer exhaustivamente y de manera fiel y actualizada, la situación del empleo y de la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, con datos diferenciados por sexo y discapacidad. Evaluar las políticas y medidas de acción positiva para conocer su impacto social y para adecuar esas políticas y medidas a los cambios vertiginosos y disruptivos de los mercados laborales.

5 de diciembre de 2021.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)

1. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\_statistics\_-\_labour\_market\_access&oldid=411116#Data\_sources\_and\_availability](https://webmail.ibermaticacloud.com/owa/redir.aspx?C=i-DUnLUQejEWWopecjjcqVhi51nvoKh5wJPok2N6gJDKGfEBx-HYCA..&URL=https%3a%2f%2fec.europa.eu%2feurostat%2fstatistics-explained%2findex.php%3ftitle%3dDisability_statistics_-_labour_market_access%26oldid%3d411116%23Data_sources_and_availability) [↑](#footnote-ref-1)