**Dincat – Federació**

**Dirección: C/ Joan Güell, 90, 92, 08028 Barcelona**

**Teléfono de la entidad: 934901688**

**Correo electrónico: ccampuzano@dincat.cat y vgalmes@dincat.cat**

**Aportaciones de Dincat al documento: Observación General del Artículo 27 relativo al Derecho al Empleo de las Personas con Discapacidad**

Después de una lectura atenta y pausada del documento: *Observación general sobre el artículo 27 relativo al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo* elaborado por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) desde **Dincat, entidad que representa los derechos de más de 40.000 personas con discapacidad intelectual y alrededor de 300 entidades del sector** de la comunidad autónoma de **Cataluña**, pedimos que no se confundan los talleres protegidos con la realidad de los centros de empleo de iniciativa social de nuestro país, y es por ello que las aportaciones que hacemos en este documento tienen como objetivo hacer algunas aclaraciones y aportaciones a dicho artículo.

El modelo catalán de nuestros Centros Especiales de Empleo se caracteriza principalmente porqué **las entidades** han sido **impulsadas** en origen y siguen impulsándose por parte de **familiares de personas con discapacidad intelectual**. La razón de ser de estas entidades es la de **garantizar el derecho al empleo** de las personas con discapacidad y sobretodo, para aquellas personas que experimentan especiales dificultades en el acceso y mantenimiento del empleo. Estas entidades, por lo tanto, nacen de la **iniciativa privada, con vocación social y sin ánimo de lucro.**

Cabe señalar que los empleos que ofrecen estas entidades promueven que las personas con discapacidad intelectual puedan ejercer su **derecho al trabajo en igualdad de condiciones que las demás, trabajos que son libremente aceptados y que se desarrollan en entornos abiertos, inclusivos y accesibles**. Es por ello, que en el punto 18 del artículo 27 relativo al derecho al empleo se debería incluir lo siguiente: *[…] Es importante no confundir los talleres protegidos con las cooperativas, o los empleos organizados o dirigidos por las personas con discapacidad […]* y añadir: **o por sus familiares** *en los que se respeta generalmente la legislación* (CDPD, 2021 p. 5)*.*

En segundo lugar, es de especial relevancia destacar las barreras para el empleo que generan, sobre todo, las siguientes tipologías de discapacidad: **intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado igual o superior al 33% también, personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%**. Es por ello, que el ordenamiento jurídico reconoce a través del (RD 290/2004, RD 469/2006 y Ley 27/2009) que las personas con discapacidad que se encuentran en las situaciones mencionadas anteriormente padecen **especiales dificultades en el acceso y mantenimiento del empleo**. Este hecho pone en manifiesto la necesidad de apoyos para que las personas con discapacidad de especiales dificultades puedan ejercer su derecho al empleo en igualdad de oportunidades y no discriminación.

Es una realidad en nuestro país que **las personas con discapacidad con especiales dificultades se encuentran ocupadas mayoritariamente en los Centros Especiales de Empleo (CEE en adelante) de iniciativa social[[1]](#footnote-1)**. Los siguientes datos permiten dar visibilidad a **la importancia de los CEE para las personas con discapacidad de especiales dificultades**, en 2019 el 69,57% de las personas con discapacidad psíquica se encontraban trabajando en un CEE de iniciativa social mientras que en los centros de iniciativa mercantil el 30,43%.

Considerando las numerosas barreras a la inserción laboral de las personas con discapacidad de especial dificultad en Cataluña y en el resto del territorio español no se puede pasar por alto que los CEE de iniciativa social cumplen con una **función social** debido que actúan como una **herramienta clave e imprescindible para garantizar el derecho al empleo y a la vida digna** de las personas con discapacidad con especiales dificultades. La mayor parte de **los CEE de iniciativa social apuntados han sido promovidos por asociaciones de familiares** y es por ello, que se considera de especial relevancia incorporarlas del siguiente modo en el punto 18 del art. 27 del derecho al empleo: *[…] Es importante no confundir los talleres protegidos con las cooperativas* y añadir, o asociaciones, *o los empleos dirigidos por personas con discapacidad* o por sus familiares *en los que se respeta generalmente la legislación laboral* (CDPD, 2021 p.5).

En referencia al **punto 17 del artículo 27** del derecho al empleo se hace especial énfasis en que los **talleres protegidos** incluyen prácticas y experiencias que se fundamentan en: la segregación social, centrados en el enfoque médico y/o rehabilitador, no promovedores de transición al mercado ordinario de trabajo, empleos poco significativos y, que no permiten la igualdad de condiciones laborales, descansos y salario, por lo tanto, son empleos que se excluyen de la legislación laboral ordinaria y del régimen de seguridad social.

Por lo que respecta a los **CEE de iniciativa social no se deben en ningún caso considerar como talleres protegidos** porqué en la actualidad **se alienan con los avances normativos internacionales y en especial, con principios recogidos en la Convención de los Derechos para las Personas con Discapacidad** (2006) al caracterizarse por:

* **Promover, crear empleos y oportunidades laborales**, ofreciendo un empleo remunerado sostenible e inclusivo que permita ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido. Son empleos significativos porqué se adecuan a los intereses, capacidad productiva y expectativas de futuro de las personas con discapacidad.
* **Generar entornos laborales inclusivos, accesibles, abiertos, estables y seguros** que permitan el desarrollo del proyecto de vida de cada una de las personas con discapacidad y especiales dificultades, así como su acceso a otros derechos como el de la vivienda y de la utilización de los servicios de la comunidad (culturales, de ocio y tiempo libre, participación política…) en definitiva, participar de todas las esferas sociales y desde la independencia. Además, des de los CEE de iniciativa social se promueve cada vez más la vinculación con la comunidad de modo que se fomenta que una parte de la actividad productiva de desarrolle en entornos totalmente inclusivos.
* **Garantizar un trabajo digno al asegurar un salario justo** y unos ingresos que permiten incrementar el poder adquisitivo de las personas con especial dificultad según diversas categorías profesionales reguladas por convenio laboral pactado entre la parte patronal y la parte sindical. En la actualidad los salarios de los centros especiales de empleo se enmarcan al mismo nivel que la legislación laboral ordinaria garantizando que las personas que trabajan en los CEE perciben, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional, 965€ en 2021 y con expectativas de que vaya incrementando en los próximos años.
* **Promover el acceso y el mantenimiento del empleo mediante la contratación laboral** de carácter indefinido, en su mayoría, de personas trabajadoras con especiales dificultades en edad laboral. Por lo que respecta al total de contratos laborales establecidos por los CEE de iniciativa social en Cataluña el 59,83% (6813) de los contratos laborales fueron de carácter indefinido mientras que el restante 37,74% (2012) temporales.
* **Proteger los derechos laborales** al apostar por la mejora continua de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales, entre los cuales se encuentra el de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. Los derechos laborales de las personas con discapacidad se regulan por el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores de modo que no se permite ninguna discriminación en las relaciones laborales, en este sentido “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad […]
* **Garantizar el acompañamiento** a las personas con especiales dificultades en su itinerario socio-laboral, en coordinación con la propia persona, y adaptándolo en función de las oportunidades de tránsito y mejora que se vayan produciendo. Para que los CEE pudieran cumplir con su función inclusiva el RD 469/2006 estableció unidades de apoyo a la actividad profesional (USAP), para garantizar el mantenimiento y la promoción al empleo de las personas con discapacidad de especiales dificultades a través de equipos multiprofesionales.
* **Ofrecer itinerarios personalizados enfocados en la mejora continuada de la calidad de vida,** esta finalidad constituye también el eje de actuación de estos CEE de iniciativa social. Se trata de CEE que forman parte de un proyecto global que van más allá de la inserción laboral de las personas con especiales dificultades al centrarse en la atención integral del colectivo.
* **Apostar por la especialización y la adaptación** (materiales adaptados en formación, lectura fácil, infraestructuras accesibles y adaptadas…), lo que supone que las personas con especiales dificultades pueden acceder en igualdad de condiciones que el resto de personas a diferentes servicios de empleabilidad y vías de empleo. De este modo, no solo no se discrimina, sino que se adoptan medidas de discriminación positiva.
* **Fomentar el diálogo social** mediante la participación de las personas trabajadoras y la regulación de la relación laboral a través de convenios laborales y la negociación colectiva.
* **Apostar por el factor humano** al atender a las necesidades de apoyo personal y social y al considerar a la persona trabajadora más allá de sus capacidades productivas y sus competencias profesionales.
* **Mejorar la capacitación y las competencias profesionales** de las personas trabajadoras para disminuir la brecha entre las exigencias del mercado laboral y sus capacidades a través de la formación, la acreditación profesional y la promoción laboral (interna y externa). En la actualidad, los CEE de iniciativa social quieren apostar para poder ofrecer formaciones a medida que permitan la proyección laboral de las personas con discapacidad que trabajan en ellos.
* **Trabajar por la excelencia en la gestión** de diferentes tipos de actividades empresariales y en entornos cada vez más competitivos, evidenciando así la capacidad del colectivo para desempeñar diferentes trabajos. En este sentido, los CEE hacen una apuesta clara por la reconversión de su actividad productiva a través de proyectos de innovación social.

Por lo tanto, los CEE de iniciativa social son herramientas claves para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y especial dificultad en el mercado laboral, en suma, para la consecución del derecho la igualdad y la equidad en las oportunidades, respetando y promocionando el ejercicio de sus derechos como ciudadanos y ciudadanas. Sin más preámbulo, podemos **concluir que los CEE de iniciativa social aseguran la cobertura de las necesidades del proyecto laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades facilitando su acceso al empleo remunerado, a la seguridad en el lugar de trabajo y a la protección social a través de la participación, la igualdad y la equidad de trato desde una óptica de desarrollo personal y social.**

En conclusión, remarcamos es especialmente relevante que en el apartado número 18 del art. 27 del derecho al empleo para las personas con discapacidad se matice el párrafo del siguiente modo: *[…] Es importante no confundir los talleres protegidos con las cooperativas* **o las asociaciones***, o los empleos organizados o dirigidos por las personas con discapacidad […]* **y por sus familias** *en los que se respeta generalmente la legislación* (CDPD, 2021 p. 5)porqué como ya se ja expuesto con anterioridad, los CEE de iniciativa social están alineados con los principios de la CDPD (2006) y en especial, con los principios establecidos en el art 27 del derecho al empleo de las personas con discapacidad.

Barcelona 03 de noviembre de 2021

1. Los **Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEE)** se definen:

1) Por su **titularidad y participación**: promovidos y participados en más del 50% directa o indirectamente, por una o varias entidades (públicas o privadas, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social), y que no tengan ánimo de lucro así como, tener reconocido su carácter social en los estatutos. O que sean titularidad de sociedades mercantiles en que la mayoría del capital social sea propiedad de alguna de las entidades anteriormente señaladas, ya sea de manera directa o indirecta a través del concepto de sociedad dominante que regula el artículo 42 del Código de Comercio.

2) **Ausencia de ánimo de lucro y obligación de reinversión íntegra de beneficios** para crear oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social. [↑](#footnote-ref-1)