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

Desde Federación Ecom valoramos 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 Federación ECOM es una federación estatal de 50 años de experiencia que defiende los derechos de las personas con discapacidad física y/o orgánica, especialmente el derecho al trabajo

**APORTACIONES ESPECIFICAS**

**Introducción**

**Primera: párrafo 6**

6. (...) La presente observación general ofrece una visión global de las obligaciones del artículo 27, considerando, por un lado, la interdependencia de las medidas enumeradas en el artículo 27 para lograr el derecho al trabajo y, por otro, la interrelación del derecho al trabajo y al empleo con otras disposiciones de la Convención, como la accesibilidad (art. 9), la igualdad de reconocimiento ante la ley (art. 12), el acceso a la justicia (art. 13), el derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (art. 15), la educación (art.24), la habilitación y rehabilitación (art. 26) y un nivel de vida adecuado y la protección social (art. 28).

**Justificación:**

En la enumeración de los artículos de la Convención con los que está relacionado el Art. 27 sería importante incluir el artículo 24, educación dada la gran vinculación entre ambos.

**III Contenido normativo**

**Segunda: párrafo 14**

14. A pesar de algunos avances, aún existe la desigualdad de oportunidades laborales para el colectivo de personas con discapacidad, la variabilidad del mercado de trabajo, las crisis y otros factores, excluyen a este colectivo, el acceso al mercado laboral abierto y la segregación siguen siendo los mayores retos para las personas con discapacidad. […]

**Justificación:**

A las situaciones históricas de discriminación y falta de igualdad de oportunidades para 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 transformación y polarización de los empleos, etc. Nuevas realidades que dificultan, aún más, el acceso y el mantenimiento del empleo en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad: los cambios en el mercado de trabajo se están configurando cada vez más como barreras que impiden y/o limitan el derecho al empleo de las personas con discapacidad y de otros colectivos vulnerables. La exclusión de las personas cada vez es más evidente y provoca el alejamiento del colectivo al mismo

**Tercera: párrafo 17**

17. El Comité observa que los talleres protegidos incluyen una variedad de prácticas y experiencias, que se caracterizan por al menos algunos de los siguientes elementos:

a. Segregan a las personas con discapacidad, es decir, las separan del resto de la sociedad y las reúnen solas, permaneciendo en estructuras que no participan realmente en el mercado laboral;

b. Se organizan en torno a ciertas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar, no correspondiéndose con la estructura ocupacional general

[…]

h.- No es libremente elegido o aceptado y no respeta los derechos laborales, incluidos los derechos colectivos, de los trabajadores.

i.- Son la única opción de empleo para las personas con discapacidad, no pudiendo acceder a otras tipologías de empleo, produciéndose así la segregación y la ausencia de libre elección de empleo

**Justificación:**

El empleo en estructuras de la economía de mercado y del tejido productivo real, la libre elección, en el sentido que interpreta la propia Observación General, y el respeto por los derechos laborales deben ser dos cuestiones a valorar a la hora de caracterizar los talleres protegidos. Es importante que los talleres protegidos se consideren empresas dentro del mercado laboral y una oportunidad para acceder a una ocupación productiva. Que se equipare las condiciones laborales al resto de empresas del mercado

**Cuarta: párrafo 18**

18. Los talleres protegidos para personas con discapacidad no deben considerarse como una medida de realización progresiva del derecho al trabajo, que sólo se evidencia en el empleo en un mercado laboral abierto e inclusivo. Es importante no confundir los talleres protegidos con las cooperativas integradas por personas con discapacidad, o los empleos generados en iniciativas empresariales promovidas, organizadas o dirigidas por personas con discapacidad o las entidades que las representan en las que se respeta ~~generalmente~~ la legislación laboral y se enmarcan en el ámbito de la economía social, configurándose como empresas sociales de inclusión laboral.

**Justificación:**

Actualmente se están impulsando nuevas “economías” y otras formas de empresa (empresas sociales), en el marco de la economía social con valores y principios propios que priman a la persona sobre el beneficio, aportan soluciones a la desigualdad que provoca el sistema y aseguran los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras. Estamos ante una gran variedad de fórmulas, creadas en diversos contextos nacionales y de bienestar social, con valores, características y objetivos comunes, que combinan actividad económica sostenible y un impacto social positivo.

**Quinta: párrafo 22**

22. (…) La obligación de realizar ajustes razonables es aplicable desde el momento en que se recibe una solicitud de ajuste[[1]](#footnote-1).

**Justificación:**

El procedimiento descrito para realizar los ajustes razonables podría limitar la incorporación de personas con discapacidad dado que será difícil hacer una solicitud de ajuste antes de iniciar la relación contractual. Así, podría darse que la persona con discapacidad quedase descartada en el proceso de selección por explicitar sus necesidades de ajuste siendo víctima de una vulneración de derecho.

**Sexta: párrafo 23**

23. (…) El término "violencia y acoso" en el mundo del trabajo, tal y como se define en el "Convenio sobre la violencia y el acoso (C190)" de la OIT (2019), se refiere a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de los mismos, ya sean únicos o reiterados, que tienen por objeto, o pueden tener como resultado un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. El acoso en el lugar de trabajo puede incluir la exclusión o el aislamiento de los empleados, el acoso psicológico, la intimidación, la asignación de tareas sin sentido que no guardan relación con el trabajo, la asignación de trabajos imposibles a los empleados, la modificación deliberada de las listas de trabajo para incomodar a determinados empleados, el menoscabo del rendimiento laboral mediante la ocultación deliberada de información vital para el desempeño eficaz del trabajo

**Justificación:**

Se propone incluir la mención a las nuevas formas de acoso que utilizan las medios tecnológicos para su difusión y amplificación del impacto de éste, como por ejemplo, la difusión de vídeos íntimos de compañeros/as de trabajo.

**Séptima: párrafo 24**

24. (..) La discriminación interseccional reconoce que los individuos no experimentan la discriminación como miembros de un grupo homogéneo, sino como individuos con capas multidimensionales de identidades, estatus y circunstancias vitales. Estos motivos adicionales incluyen la edad, la raza, el origen indígena, nacional o social, la condición de refugiado, migrante o solicitante de asilo, la opinión política o de otro tipo, la religión, el sexo, la orientación sexual y la identidad de género, nivel económico, lugar de residencia o nivel formativo

**Justificación:**

No se deberían limitar los motivos adicionales relativos a la interseccionalidad ya que ésta podría deberse a otros no mentados tales como nivel económico, lugar de residencia o nivel formativo.

**Octava: párrafo 72**

**Obligaciones básicas**

[…]

c. Promover -

[…]

iii.- En consonancia con la meta 8.3 del ODS 8, promover la generación de puestos de trabajo decentes para personas con discapacidad mediante la adopción de políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas generales y las promovidas por las personas con discapacidad o sus entidades representativas mediante el fomento de su emprendimiento individual o colectivo.

**Justificación:**

La propia declaración del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas[[2]](#footnote-2) justifica esta inclusión*: "Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa".*

**Novena:párrafo 79**

79. El artículo 5, relativo a la igualdad y la no discriminación, exige a los Estados Partes que garanticen la igualdad y la no discriminación en todas las cuestiones relacionadas con el trabajo, el empleo y el ciclo del empleo. La denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación basada en la discapacidad, y los Estados Partes tienen la responsabilidad de apoyar la realización de ajustes razonables en el trabajo y en todas las etapas del empleo.

**Justificación:**

Sería interesante incluir una mención a la situación de las personas migrantes con discapacidad que deben afrontar situaciones de violencia y discriminación múltiple en sus países de origen así como en los de acogida. Además, hay que tener en cuenta los grandes procesos migratorios que están incrementando e incrementaran por cuestiones vinculadas a la crisis climática que, sin duda, tensionan el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y la garantía de la continuidad de apoyos necesarios.

**Décima: párrafo 87**

87. El artículo 18, sobre la libertad de circulación, incluye la garantía de que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no se restrinja a su lugar de residencia, por ejemplo, garantizando ~~que las ayudas para promover el empleo de las personas no estén vinculadas a organismos gubernamentales con un alcance geográfico específico.~~ la adopción de medidas de acción afirmativa que promuevan la movilidad geográfica.

**Justificación:**

Al referir un ejemplo, consideramos más oportuno establecer una medida de acción positiva que puede tener un impacto positivo en la promoción de la movilidad geográfica de los trabajadores con discapacidad.

**Undécima: párrafo 88**

88. El artículo 19, sobre la vida independiente y la inclusión en la comunidad, exige a los Estados Partes que proporcionen apoyo individualizado, incluida la asistencia personal que permita a las personas con discapacidad realizar actividades laborales[[3]](#footnote-3). Además, la asistencia personal prestada como apoyo a la vida independiente debe ser reconocida en el trabajo y en los procesos formativos, incluso en las situaciones en que la presten familiares u otros asociados de las personas con discapacidad. Los Estados Partes deben asignar recursos y realizar progresivamente la prestación pública de servicios de apoyo individualizados, incluida la asistencia personal.

**Justificación:**

En caso de ser necesario estos apoyos también deberían estar previstos para la participación en igualdad de oportunidades en las acciones formativas desarrolladas durante el ciclo de vida laboral para promover el acceso al empleo, mantenimiento del mismos, desarrollo profesional y la adquisición de competencias profesionales.

**Duodécima: párrafo 93**

93. […]

iv. La protección social relacionada con la discapacidad no debe limitarse a prestaciones basadas únicamente en la comprobación de los recursos, como las prestaciones por discapacidad sólo disponibles para las personas con discapacidad en situación de pobreza. Éstas ~~desincentivan el trabajo y~~, en los casos en los que están vinculadas a las prestaciones sanitarias o a otras ayudas esenciales, pueden desincentivar el trabajo y hacer inviable la búsqueda de empleo.

**Justificación:**

La afirmación inicialmente contenida no tiene por qué responder a una realidad general, dependerá en gran medida del diseño concreto de la prestación; sin embargo, la otra consecuencia si puede darse con carácter más general.

**Treceava: párrafo 97**

97.- […]

g. Eliminar progresivamente los talleres protegidos, entendidos en virtud de la caracterización de esta Observación General, analizando previamente su configuración real como tales y salvaguardando las realidades que no se corresponden con ese sistema de empleo, adoptando planes de acción concretos, con recursos, plazos y mecanismos de seguimiento que garanticen la rápida transición de los talleres protegidos a la inclusión en el mercado laboral. En el caso de las personas con discapacidad que permanezcan en talleres protegidos, los Estados Partes deben […]

**Justificación:**

La propia Observación General, entendemos que al margen de su denominación, ha caracterizado determinados prácticas y experiencias, que caracterizan los talleres protegido y, a la vez, llama la atención sobre otras realidades que no deben ser confundidas con los talleres protegidos, la propuesta de eliminar progresivamente estos talleres debe requerir un paso previo de identificación de si confluyen o no las características de su construcción de identidad y la clara diferenciación con otras realidades.

1. CRPD General Comment No. 6 (2018), para 24(b). [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_wp_sdg_1_es.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. CRPD General Comment No.5 (2017) on living independently and being included in the community, para.91. [↑](#footnote-ref-3)