**CONTRIBUCIÓN DEL GRUPO SOCIAL ONCE A LA CONSULTA PÚBLICA DEL COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON SU BORRADOR DE OBSERVACIÓN GENERAL SOBRE EL ARTÍCULO 27 DE LA CDPD (DERECHO A TRABAJO Y AL EMPLEO)**

Diciembre, 2021

Desde el Grupo Social ONCE acogemos con agrado 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 de la CDPD (derecho a trabajo y al empleo).

1. **QUIÉNES SOMOS**

El Grupo Social ONCE es una corporación de derecho público española cuya misión principal es la inclusión social de las personas ciegas y con discapacidad visual en todos los ámbitos de la vida. En 1988 la ONCE, la Organización Nacional de Ciegos Españoles, creó la Fundación ONCE, extendiendo así su compromiso con la solidaridad para incluir a las personas con discapacidad en general. Para lograrlo, la Fundación ONCE cuenta con acciones que se centran en la formación, el empleo y la accesibilidad universal por y para las personas con discapacidad, aproximadamente cuatro millones de ciudadanos españoles.

La fuente principal de ingresos del Grupo Social ONCE, que se reinvierten íntegramente en el desarrollo de nuestros servicios sociales, es la venta de productos de lotería responsable, así como los ingresos obtenidos a través de las actividades de ILUNION, el grupo empresarial con conciencia social que se ha creado con el objetivo de dar empleo a las personas con discapacidad. Además, los programas de formación y empleo para las personas con discapacidad, desarrollados en colaboración con el Fondo Social Europeo desde el año 2000, son considerados ejemplos de buenas prácticas por la Unión Europea. Se han invertido más de 400 millones de Euros, generando más de 64.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad, de las cuales el 50% son mujeres con discapacidad.

En líneas generales, el Grupo Social ONCE cuenta con una plantilla de aproximadamente 72.000 personas, de las cuales el 58% son personas con discapacidad. Constituimos en conjunto el cuarto mayor empleador privado de España, así como el primero a nivel mundial respecto al número de trabajadores con discapacidad.

1. **EL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO Y ECONOMÍA SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL GRUPO SOCIAL ONCE**

La ONCE es una corporación de derecho pública española que presta servicios sociales especializados a las personas ciegas y con discapacidad visual, solidaria con el resto de personas con discapacidad, financiada mediante la comercialización de productos de juego responsable y que promueve empresas sociales. El Grupo Social ONCE es la entidad que comprende a la ONCE, la Fundación ONCE e Ilunion, nuestro grupo empresarial, constituyéndonos, con más de 72.000 empleados, como el cuarto mayor empleador de España, el primero respecto al número de trabajadores con discapacidad – el 58 % del total, alrededor de 42.000 personas -.

El modelo social de la ONCE tiene como característica más destacada su compromiso con la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, entendiendo que el empleo no solo es medio para esta labor, sino también el objetivo final constituyente de una participación completa en la sociedad. Por ese motivo, toda actividad económica desarrollada por las tres áreas ejecutivas del Grupo Social ONCE tiene, de forma paralela a la financiación de sus servicios sociales, la creación de empleo para personas con discapacidad como propósito, antes que cualquier objetivo en términos económicos. Es la perspectiva de la Economía Social de la que la organización orgullosamente forma parte.

Para lograrlo, el Grupo Social ONCE cuenta con herramientas exitosas que sus más de 80 años de experiencia le han permitido contrastar. Estos sistemas pasan, en primer lugar, por la prestación de un servicio de lotería responsable de finalidad social que, además de financiar directamente sus iniciativas y servicios sociales, emplea a aproximadamente 20.000 personas con discapacidad en España. Todos ellos con condiciones profesionales - salariales incluidas - superiores a la media vigente para las personas con discapacidad en España.

Asimismo, Fundación ONCE cuenta con el modelo INSERTA de intermediación profesional especializada para personas con discapacidad, herramienta con la que el Grupo Social ONCE ha apoyado a personas con discapacidad a activarse profesionalmente, capacitarse y encontrar empleo en el mercado abierto. Son más de 20 años de historia de este exitoso modelo, desarrollado e implementado con cofinanciación del Fondo Social Europeo, y, por sus características y resultados, considerado Buena Práctica por la Comisión Europea. Inserta empleo cuenta con una bolsa que cuenta con más de 300.000 personas con discapacidad forman parte de nuestra Bolsa, más de 143.000 alumnos/as con discapacidad han desarrollado sus competencias y más de 105.000 personas han encontrado un empleo a través de este mecanismo.

Finalmente, el grupo empresarial Ilunion destaca por su apuesta por la empleabilidad de las personas con discapacidad en el mercado empresarial abierto y competitivo, contando con más de 45.000 empleados, de los cuales aproximadamente el 40 % son personas con discapacidad – porcentaje en constante aumento-. Con más de 50 líneas de negocio rentables y sostenibles, Ilunion muestra a la sociedad un ejemplo tangible de cómo las personas con discapacidad pueden y deben formar parte de las plantillas más competitivas, independientemente de su sector, abarcando desde las lavanderías industriales, la hostelería y el turismo, hasta la consultoría estratégica o la Economía Circular.

1. **CONTRIBUCIONES DEL GRUPO SOCIAL ONCE PARA EL BORRADOR DE OBSERVACIÓN GENERAL SOBRE EL ARTÍCULO 27 DE LA CDPD (DERECHO A TRABAJO Y AL EMPLEO)**

**Introducción**

**1ª propuesta: párrafo 3**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

3. El trabajo y el empleo decente y significativos son esenciales para la seguridad económica de una persona, su salud física y mental, su bienestar personal y su sentido de identidad. Sin embargo, el Comité es consciente de que un sistema de valores conocido como capacitismo afecta […]

**Justificación:**

El concepto de trabajo decente debe aparecer en este apartado con el pleno significado y los pilares en los que se basa la OIT:  “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”

**2ª propuesta: párrafo 3**

***Se propone modificar lo siguiente en la redacción:***

3. El trabajo y el empleo significativos […] El capacitismo es la base de los prejuicios sociales y conduce a la desigualdad y a la discriminación de las personas con discapacidad, ya que informa la legislación, las políticas y las prácticas segregadoras ~~como el empleo segregado, por ejemplo los "talleres protegidos"~~, o puede dar lugar a la participación involuntaria en la economía informal.

**Justificación:**

Las prácticas segregadoras pueden producirse en múltiples ámbitos tal y como se recoge en la propia Observación General e incluso, en algunas situaciones más, no recogidas específicamente como las situaciones de segregación horizontal y vertical. Creemos preferible una referencia que aluda a toda práctica segregadora.

**3ª propuesta: párrafo 4**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

4. Además del capacitismo, […] Las personas con discapacidad se enfrentan a niveles formativos inferiores**,** a altas tasas de inactividad y de desempleo, a salarios más bajos, a situaciones de segregación ocupacional, a la inestabilidad, a estándares más bajos en las condiciones de contratación, a la falta de accesibilidad al entorno laboral y al hecho de que también tienen menos probabilidades de acceder a puestos directivos cuando tienen un empleo formal, situaciones que se agravan en el caso de las mujeres con discapacidad. […].

**Justificación:**

Es 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. Que no tienen trabajo, ni formal ni informal, y que no lo buscan, en muchas ocasiones, como consecuencia del desánimo ante las escasas oportunidades laborales y ante los intentos fallidos de lograr un empleo o no conseguir mantenerlo en el tiempo.

La segregación ocupacional (vertical y horizontal) por razón de discapacidad es también una barrera y una situación de desigualdad que provoca, además, consecuencias en la permanencia de otras desigualdades en los mercados laborales (niveles salariales, promoción profesional, etc.).

**III Contenido normativo**

**4ª propuesta: párrafo 14**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

14. A pesar de algunos avances, la escasez de oportunidades laborales, las propias dinámicas excluyentes del mercado de trabajo, 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: las propias dinámicas del 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.

**5ª propuesta: párrafo 17**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

17. El Comité observa que ciertos modelos de talleres 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 ni están en el tejido productivo real;

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.

**6ª propuesta: párrafo 18**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

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, otras empresas sociales de inclusión laboral, 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 que se enmarcan en el ámbito de la Economía Social y Solidaria.

**Justificación:**

Actualmente se están impulsando nuevas “economías” y otras formas de empresa (empresas sociales), en el marco de la economía social y solidaria 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. Naciones Unidas reconoce el papel de estas empresas como impulsoras del desarrollo sostenible, y, a través de su Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Economía Social y Solidaria (UNTFSSE), impulsa los entornos normativos propicios para este modelo.

En el ámbito de estas empresas sociales y de la economía social y solidaria, se enmarca el emprendimiento colectivo promovido por las propias personas con discapacidad (cooperativas y otras fórmulas de economía social) y por las organizaciones que las representan y/o sus familias, que persiguen un empleo decente, ofrecen oportunidades de trabajo productivo, con ingresos acordes al puesto desempeñado y al sector de actividad (no inferiores al salario mínimo), garantizan la seguridad y protección en el trabajo, ofrecen perspectivas de desarrollo, aseguran la participación del trabajador en las decisiones que le afectan, garantizan la prestación plena de los ajustes razonables y promueven la igualdad de oportunidades y de trato.

**7ª propuesta: párrafo 40**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

40. Todos los trabajadores con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades de ascenso mediante procesos justos, basados en los méritos y transparentes, incluidos aquellos que emplean tecnología de inteligencia artificial. Los Estados Partes deben llevar a cabo un análisis de las barreras directas e indirectas para la promoción profesional de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres con discapacidad. La formación profesional a la que se refiere el artículo 27(1)(d) debe extenderse también a los trabajadores con discapacidad que participen en cursos de formación para avanzar en su carrera. Los cursos deben ser accesibles y ofrecer ajustes razonables.

**Justificación:**

**8ª propuesta:**

***Se propone añadir un nuevo párrafo después del 42:***

La promoción de oportunidades de empleo debe contemplar también las “nuevas empresas” emergentes en el marco de la economía social y solidaria, como fórmulas de 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/o 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, que garantizan la seguridad y protección en el trabajo, que ofrecen perspectivas de desarrollo profesional y personal, que promueven 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 la igualdad de oportunidades y de trato.

**Justificación:**

Los mercados de trabajo y los entornos laborales pugnan por valores como la inclusión y la diversidad pero sus dinámicas, en numerosas ocasiones, provocan que cada vez sean más excluyentes y dejan al margen a más colectivos: personas de mayor edad, sin formación, colectivos vulnerables, etc. En este contexto, tienen especial relevancia las fórmulas de la economía social y empresas sociales que aportan soluciones al empleo de los colectivos más desfavorecidos, generando oportunidades de empleo desde una forma de “hacer empresa” diferente, 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 que el mercado no genera. 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.

**9ª propuesta: párrafo 50**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

50. El deber de realizar ajustes razonables es un proceso cooperativo e interactivo que se aplica desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes y requiere que el empresario entre en diálogo con el empleado[[1]](#footnote-1)[1].  Su prestación está limitada por el concepto de "carga desproporcionada o indebida". Esto requiere un análisis objetivo de la "relación proporcional entre los medios empleados y su objetivo": el disfrute del derecho al trabajo y al empleo[[2]](#footnote-2)[2], análisis que se refiere a una persona con discapacidad concreta, el puesto de trabajo susceptible de ser ocupado, y el contexto temporal de tecnologías y soluciones en un momento concreto.

**Justificación:**

Este añadido pretende poner de manifiesto que un análisis de proporcionalidad de ajustes puede en función de la tecnología y los avances que se produzcan quedar “obsoleto” con el trascurso del tiempo, máxime teniendo en cuenta la velocidad de las transformaciones tecnológicas que están abriendo innumerables campos de mejora a las tecnologías asistivas.

**10ª propuesta: párrafo 66**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

66. A fin de cumplir el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, los Estados Partes deben adoptar medidas positivas para permitir y ayudar a las personas con discapacidad a emprender actividades de educación y formación en competencias para el empleo tanto blandas como técnicas y profesionales, y aplicar planes de educación en competencias para el empleo, tanto blandas como técnicas y profesionales para facilitar el acceso al empleo. Los Estados Partes también están obligados a emprender y promover la investigación y la disponibilidad de nuevas tecnologías -tecnologías de la información y la comunicación, ayudas a la movilidad, dispositivos y tecnologías de asistencia- y a dar prioridad a las tecnologías a un coste asequible[[3]](#footnote-3)[3].

**Justificación:**

Se pretende resaltar la relevancia de las competencias blandas o *soft skills* que desde ámbitos expertos en materia de futuro del trabajo se apuntan como claves para una empleabilidad sostenible en el tiempo.

**11ª propuesta: párrafo 72**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

**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[[4]](#footnote-4) 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".*

**12ª propuesta: párrafo 87**

***Se propone modificar lo siguiente en la redacción:***

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.

**13ª propuesta: párrafo 88**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

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[[5]](#footnote-5). Además, la asistencia personal prestada como apoyo a la vida independiente debe ser reconocida en el trabajo y en los procesos formativos desarrollados durante el ciclo de vida laboral, 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 nuevas habilidades y competencias profesionales.

**14ª propuesta: párrafo 93**

***Se propone modificar lo siguiente en la redacción:***

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.

**15ª propuesta: párrafo 97**

**En el apartado VI. Aplicación a nivel nacional**

***Se propone añadir lo siguiente en la redacción:***

97.- […]

g. Eliminar progresivamente los talleres protegidos, entendidos como aquellos que desarrollan prácticas como las descritas en el punto 17º de la presente 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 ha caracterizado determinados prácticas y experiencias, entendemos que al margen de su denominación, que caracterizan los talleres protegidos 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 debería 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.

Se pretende focalizar en las prácticas e intentar “generalizar” en cuanto a la identificación de talleres protegidos que adoptan modelos muy diferenciados dependiendo de los países. En España se podría considerar a los Centros Especiales de Empleo en esta categoría de talleres protegidos cuando en el contexto español las prácticas que se identifican no se aplican en los CEEs.

1. [1] CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 24(b). [↑](#footnote-ref-1)
2. [2] CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 26(d). [↑](#footnote-ref-2)
3. [3] CRPD, Article 4(1)(g). [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_wp_sdg_1_es.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. CRPD General Comment No.5 (2017) on living independently and being included in the community, para.91. [↑](#footnote-ref-5)