## **Observaciones al proyecto de observación general sobre el artículo 27 relativo al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo**

## 1.- Introducción

Plena inclusión España es una organización representativa de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias con implantación en todo el territorio español cuya misión es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

El movimiento asociativo Plena inclusión está compuesto por 19 federaciones autonómicas, 3 socios de ámbito nacional y 935 organizaciones en toda España y reúne en torno a 140.000 personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, 235.000 familiares, 40.000 profesionales y 8.000 personas voluntarias que les prestan apoyo, así como otras personas asociadas y simpatizantes.

## 2.- Personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la formación profesional y el empleo en España

En primer lugar, desde Plena inclusión consideramos que el nivel de estudios alcanzado es esencial para que las personas podamos acceder a un empleo digno y de calidad.

No obstante, de acuerdo con el informe del Consejo Escolar de Estado 202[[1]](#footnote-1), durante el curso 2018-2019 en relación al alumnado escolarizado, el alumnado con discapacidad intelectual y del desarrollo se encuentra muy por detrás en el acceso a la educación secundaria y profesional:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Todo el alumnado | Alumnado con NEE | Alumnado con discapacidad intelectual | Alumnado con Trastornos Generalizados del Desarrollo (TGD) |
| Educación Primaria | 477.4311 | 80.647 | 22.337 | 20.127 |
| Educación Secundaria | 357.2551 | 55.530 | 16.120 | 10.313 |
| Formación Profesional Básica | 18.4141 | 4.417 | 1.919 | 222 |
| Formación Profesional de Grado Medio | 103.7051 | 5.892 | 1.609 | 803 |
| Formación Profesional de Grado Superior | 129.1981 | 1.866 | 238 | 284 |

Elaboración propia.

Además, como se puede comprobar en la siguiente tabla, de acuerdo a los datos proporcionados por el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET) en 2019, se corrobora que el nivel de estudios que actualmente pueden alcanzar las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en España está muy por debajo de la media, lo cual supone una enorme barrera al acceso al empleo digno y de calidad.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nivel de estudios | Personas con discapacidad intelectual | Personas con discapacidad | Personas sin discapacidad |
| Sin estudios | 22.6% | 4,9% | 0.4% |
| Primaria | 35.2% | 19.1% | 7.1% |
| Secundaria | 42.1% | 58.4% | 56.1% |
| Superiores | 0.0% | 19.6% | 36.4% |

No obstante, como se puede comprobar tampoco aparecen recogidos datos referido a la Formación Profesional a la que el proyecto de observación general da importancia fundamental en múltiples párrafos, en particular en el **párrafo 38.**

En relación al **acceso al empleo**, y también de acuerdo a los últimos datos publicados por el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET) en 2019:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Personas con discapacidad intelectual | Personas con discapacidad | Personas sin discapacidad |
| Población activa |  |  |  |
| Población inactiva | 41% | 66% | 22.3% |
| Tasa de actividad | 30.3% | 34% | 77.7% |
| Tasa de empleo | 20.4% | 25.9% | 66.9% |
| Tasa de paro |  | 23.9% | 13.9% |

Elaboración propia de acuerdo a los datos del ODISMET 2019.

Tal y como se puede observar, las tasas de inactividad de las personas con discapacidad intelectual doblan al de personas sin discapacidad. Además, en relación a la actividad están 47 puntos por debajo de la población sin discapacidad y 4 puntos por debajo del conjunto de la población con discapacidad; y en relación al empleo, nuevamente se encuentran de las personas con discapacidad intelectual 45.5 puntos porcentuales por debajo de la población general y 5.5 puntos por debajo por debajo del conjunto de las personas con discapacidad.

Además, debido a la baja cualificación estos suelen ser empleos de baja calidad y con sueldos muy inferiores a la media de la población. Por ejemplo, de acuerdo a datos de ODISMET, el salario medio de las personas con discapacidad intelectual en 2018 era de 787,4€ frente a los 1.328,7 de las personas con discapacidad física o los 1.438,9€ de las personas con discapacidad sensorial.

Las mayores tasas de contratación a personas con discapacidad intelectual están en los sectores más elementales y precarizados: limpieza, peones de las industrias manufactureras, conserjes de edificios y empleados de ventas de apuestas.

## 3.- Observaciones al texto del proyecto de observación general

Desde Plena inclusión 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 sobre el derecho al trabajo y al empleo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y le hacemos llegar las siguientes observaciones a los diferentes párrafos del proyecto:

**Primera: párrafo 3**

*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.”

**Segunda: párrafo 3**

*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.

**Tercera: párrafo 4**

*4. Además del capacitismo, […] Las personas con discapacidad se enfrentan 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* ***o de las personas con discapacidad intelectual y del desarollo.*** *[…].*

**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.).

Por otro lado, tal y como se ha justificado en el apartado 2 del presente documento, en relación tanto al nivel de formación como al empleo, la situación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (personas con autismo, parálisis cerebral y otros) es la peor con mucha diferencia con respecto a las demás discapacidades, por lo que solicitamos al Comité que refleje esta situación en alguna parte de la Observación General y la necesidad de medidas de acción positiva específicamente dirigidas a mejorar su situación actual.

**Cuarta: nuevo párrafo entre el 4 y el 5 o ampliación del párrafo 4.**

*5.(nuevo) La incorporación al mercado de trabajo permite a las personas con discapacidad el acceso a la dimensión económica de la sociedad, así como a las dimensiones social, política o cultural. No obstante, el modelo de economía de mercado imperante basado en la oferta y la demanda y la libre competencia en la que los agentes económicos se centran exclusivamente en la búsqueda del beneficio económico y el incremento en el rendimiento laboral, sin prestar atención al desarrollo de es un modelo que excluye a determinados colectivos, personas mayores, jóvenes, mujeres o personas con discapacidad, que afrontan graves dificultades de acceso a la formación e inserción laboral lo que unido al capacitismo tiene como resultado que únicamente pueden acceder a empleos temporales o de baja calidad.*

**Justificación:** Consideramos necesario realizar alguna mención al modelo de economía de mercado porque consideramos que también tiene mucho que ver con la exclusión laboral de determinados colectivos agravado por los estereotipos y prejuicios derivados del capacitismo.El nivel de desempleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo es elevado y las condiciones de trabajo en la empresa ordinaria son cada vez más exigentes, a la par nos encontramos con sistemas educativos que siguen siendo una barrera para muchas personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, lo que no permite que estas puedan formarse y cultivar sus capacidades por lo que muchos de sus talentos están siendo desaprovechados.

**Quinta: párrafo 14**

*14. A pesar de algunos avances, el acceso al mercado laboral abierto y la segregación siguen siendo los mayores retos para las personas con discapacidad. La denegación de ajustes razonables, los lugares de trabajo inaccesibles* ***tanto física como cognitivamente*** *y el acoso […]*

**Justificación:** Desde Plena inclusión consideramos necesario que el Comité realice hincapié en que cuando se habla de accesibilidad se incluye la accesibilidad cognitiva, ya que nuestra experiencia práctica es que existe un desconocimiento generalizado sobre la obligación de que los entornos, procesos, actividades, bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos permitan la fácil comprensión y la comunicación. Ello tiene como consecuencia que existan dos realidades paralelas respecto a la accesibilidad, siendo plenamente aceptada por la sociedad y reglamentada la necesidad de accesibilidad física o sensorial, pero negándose la obligación de que el entorno resulte de fácil comprensión para todas las personas.

**Sexta: 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.

**Séptima: Añadir al final del párrafo 21.**

*21. […] por no poder entrar al edificio.* ***Los procesos de selección que no incorporan medidas de accesibilidad universal y diseño para todos, también pueden estar excluyendo a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Es fundamental que los procesos de acceso al empleo, tanto en la administración pública como en la empresa privada, estén adaptados y se diseñen pensando en todas las personas. Los procesos de acceso al empleo personalizados, con itinerarios centrados en la persona y que se diseñan en procesos de colaboración entre las entidades representativas de las personas con discapacidad y las empresas o administraciones públicas han de promoverse.***

**Justificación:** Hemos visto como el adaptar procesos de selección en el ámbito del empleo público para personas con discapacidad intelectual ha permitido su acceso en el sector público y tenemos experiencia que avala que la colaboración entre el tercer sector y la empresa privada en el diseño de procesos de selección que incorporan la accesibilidad universal, facilitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

**Octava: Párrafo 34:**

*…derecho al trabajo.* ***Además, se debería promover la sensibilización y formación de estos defensores para incrementar su conocimiento sobre las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y el trabajo, así como fomentar la participación de personas con discapacidad en los sindicatos.***

**Justificación:** Se constata el desconocimiento de los sindicatos en lo que, a derechos de los y las trabajadoras con discapacidad, por lo que es preciso fomentar tanto su formación como garantizar la participación de personas con discapacidad en los órganos sindicales.

**Novena: párrafo 37**

*…ajustes razonables contemplados en el convenio.* ***Además, estos convenios colectivos han de ofrecerse en formatos accesibles para todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo también medidas de accesibilidad cognitiva como la lectura fácil.***

**Justificación:** Es necesario garantizar que los trabajadores y trabajadoras con dificultades de comprensión pueden acceder a la información sobre sus obligaciones y derechos laborales en formatos comprensibles y adecuados.

**Décima: párrafo 46**

*46.[…] Otras medidas de acción afirmativa podrían incluir la financiación específica para promover el empleo de las personas con discapacidad, como las modificaciones del entorno de trabajo, las ayudas salariales a los aprendices, las deducciones fiscales en las nóminas y las subvenciones salariales****. Los Estados Parte también establecerán financiación que permita realizar procesos de tránsito a modalidades de empleo inclusivas.***

***De igual manera, las medidas de acción positiva pueden ir dirigidas a financiar la creación de metodologías innovadoras que permitan la inserción laboral de las personas con discapacidad fomentando itinerarios personalizados y flexibles que reflejen proyectos de vida profesional o la financiación de profesionales de apoyo en el puesto de trabajo.***

**Justificación:** Los Estados Parte en su obligación de hacer deberán dedicar financiación que permita realizar procesos de tránsito a modalidades de empleo inclusivas. Además,es necesario que los Estados Parte inviertan en investigación e innovación en el ámbito de la inserción laboral de personas con discapacidad, especialmente aquellas que debido a que presentan necesidades de apoyo más intensas, tienen mucho más limitado todavía el acceso al mercado laboral.

**Undécima: párrafo 47 nuevo apartado d)**

***d.) Los estados parte deben apoyar a las empresas privadas que desarrollen modelos de negocio y de desarrollo empresarial más centrados en el desarrollo personal y en la contribución que el empleo tiene para mejorar las vidas de las personas y no tanto en el mero beneficio económico.***

**Justificación:** Es necesario incentivar empresas con políticas de personas que fomenten el desarrollo personal de todas las personas con enfoques basados en el valor de la contribución de las personas con discapacidad.

**Duodécima: 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.

**Decimotercera: 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[[2]](#footnote-2). 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.

**Decimocuarta: 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.

Madrid, a 3 de diciembre de 2021

**Personas de contacto:**

Silvia Muñoz: silviamunoz@plenainclusion.org

Inés de Araoz: asesoriajuridica@plenainclusion.org

1. Recuperado el 22 de marzo de 2021.

Disponible en: <http://ntic.educacion.es/cee/informe2020/i20cee-informe.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. CRPD General Comment No.5 (2017) on living independently and being included in the community, para.91. [↑](#footnote-ref-2)