



Propuestas al proyecto de Observación General sobre el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

**María Verónica Del Mastro Puccio
Alberto Vásquez Encalada**

4 de mayo 2015

Jr. Huayna Capac 1372
Jesús María, Lima 11 - Perú
Telf. (511) 205-5733
www.sodisperu.org

Introducción

Sociedad y Discapacidad - SODIS recibe con satisfacción el proyecto de Observación General sobre el artículo 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC). Nos gustaría expresar nuestro apoyo a sus directrices principales, ya que creemos que son fieles al “cambio de paradigma” propuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación con las condiciones equitativas e igualitarias en el trabajo, la igualdad de oportunidades e inclusión laboral y social de las personas con discapacidad.

Como aporte a la observación general que Comité DESC está desarrollando para garantizar que los Estados Parte respeten el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es de nuestro interés señalar una serie de medidas que deben tomar los Estados Parte para que este derecho sea plenamente ejercido por las personas con discapacidad.

1. **Asegurar la accesibilidad del entorno social y laboral**

Para la implementación plena del artículo 7 del PIDESC, los Estados Parte deben garantizar un **entorno social y, específicamente, laboral accesible para las personas con discapacidad**. Como señala el artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, incluido el laboral, los Estados Parte deben adoptar las medidas apropiadas para garantizar el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, así como a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público. Esto también ha sido puesto de manifiesto por el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad a través de su Observación General No 2, en la cual se señala que las personas con discapacidad no podrán disfrutar de sus derechos al trabajo y al empleo si el lugar de trabajo y el entorno social no es accesible (párrafo 41).

En ese sentido, en relación a la **accesibilidad en lugar de trabajo**, es necesario, en primer lugar, que toda la información relativa al trabajo, convocatorias o anuncios de ofertas de trabajo, procesos de selección y la comunicación en el lugar de trabajo, sea accesible a través del lenguaje de señas, Braille, formatos electrónicos accesibles, la escritura alternativa, y modos, medios y formatos de la comunicación que resulten comprensibles para todos. De igual modo, los contratos laborales deben resultar accesibles de tal manera que la voluntad de la persona con discapacidad pueda ser plenamente manifestada.

El **entorno físico del centro laboral** también debe ser accesible y su diseño debe guiarse por el principio de diseño universal. Los Estados Partes son

responsables de fiscalizar que todo centro laboral, desde su edificación y en adelante, sean accesibles para las personas con discapacidad. Para ello, deben establecerse normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de los lugares de trabajo. Es importante notar que la responsabilidad frente a la aplicación de diseños inclusivos no se agota en el establecimiento de las medidas necesarias sino que se extiende a la fiscalización del cumplimiento de las mismas, y a brindar mecanismos de reclamo y denuncias que sean accesibles y efectivos.

En relación a la **accesibilidad del entorno social**, debe notarse que la implementación plena del derecho a condiciones equitativas e igualitarias en el trabajo no se agota en la accesibilidad física del lugar de trabajo, sino que se extiende a los servicios de transporte y de apoyo necesarios para llegar a sus lugares de trabajo. Por tanto, los Estados Parte debieran proveer de servicios de transporte público accesible, así como un entorno social accesible e inclusivo para las personas con discapacidad.

Por último, como ha destacado el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, los derechos laborales y sindicales también deben ser accesibles, incluyendo información relativa al derecho a un sueldo mínimo, gratificaciones, vacaciones, etc., los cuales deben ser comunicados en formato accesible a las personas con discapacidad. Esto implica, por ejemplo, que la información sobre los derechos sea difundida en lenguaje sencillo a las personas con discapacidad intelectual.

2. Asegurar la realización de ajustes razonables en el trabajo

Es importante reafirmar la obligación de los Estados Parte de asegurar la realización de **ajustes razonables en el lugar de trabajo**. Al respecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 27 inciso 1 literal i) que los Estados deben velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Asimismo, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha precisado en su Observación General No 2 que los ajustes razonables son exigibles desde el momento en que una persona con una discapacidad los necesite en el lugar de trabajo para disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás.

Cabe precisar que los Estados Parte deben establecer legalmente esta obligación tanto en el caso de los empleadores del sector público como del sector privado. Asimismo, deben establecer la obligación de fiscalizar y garantizar la implementación de las adaptaciones que sean necesarias. Para ello, deben implementarse sistemas accesibles de reclamo y/o denuncia, estableciendo a su vez sanciones a los empleadores que no cumplan con esta disposición.

El alcance de la obligación de realizar ajustes razonables no debe restringirse a las personas con discapacidad sino que debe incluir a sus familiares y/o cuidadores.

3. Reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad

En cuanto al acceso al trabajo y las remuneraciones, medidas sin las cuales el derecho contemplado en el artículo 7 del PIDESC no se podría implementar, se debe garantizar el **reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad**. Al respecto, es importante notar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida. En esa misma línea, la Observación General No 1 del Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad señala que:

“La capacidad jurídica es indispensable para el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y adquiere una importancia especial para las personas con discapacidad cuando tienen que tomar decisiones fundamentales con respecto a su salud, su educación y su trabajo. En muchos casos, la negación de la capacidad jurídica a las personas con discapacidad ha hecho que se vean privadas de muchos derechos fundamentales.” (Párrafo 8)

En efecto, la negación de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad afecta directamente el derecho al trabajo y, en particular, su libertad de trabajo. Así, por ejemplo, el no reconocimiento de la capacidad jurídica de personas con discapacidad restringe el derecho de manifestar la propia voluntad a través de la firma de contratos laborales, así como el derecho a administrar las remuneraciones que se perciben por el trabajo realizado.

Por ello, los Estados Parte deben asegurar, a través de reformas legislativas y mecanismos de aplicación efectiva de las normas, de que no se restrinja la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. En ese sentido, debiera recomendarse la eliminación de la interdicción, en particular, puesto que este sistema limita el objetivo de un derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo que pueda ser ejercido plenamente en la sociedad por las personas con discapacidad.

4. Establecimiento de medidas de protección económica

Con respecto al proceso de **establecimiento del monto del salario mínimo**, los Estados Parte deben garantizar la participación activa y consulta de las personas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan, debido a que este afecta de forma particular a los individuos que tienen algún tipo de discapacidad. Los procesos de consulta debieran desarrollarse sobre la base de los principios de accesibilidad, no

discriminación, buena fe, oportunidad y transparencia, a fin de asegurar de que las necesidades y los costos extras relacionados con la discapacidad puedan ser tomados en cuenta.

Es importante mencionar que el monto establecido no es ni debe ser estático sino que debe variar a razón de las necesidades de las personas las cuales varían constantemente en el tiempo. Por tanto, la responsabilidad de los Estados no se debe agotar en el momento previo al establecimiento de las obligaciones laborales monetarias, sino que debería establecerse un canal de comunicación accesible y permanente con el colectivo de personas con discapacidad, de manera que sus necesidades económicas sean tomadas en cuenta.

Asimismo, debe asegurarse que el sueldo mínimo establecido y los demás derechos laborales de naturaleza económica sean efectivos. Por tanto, es obligación de los Estados Parte **implementar mecanismos de fiscalización para el cumplimiento de estos derechos laborales en igualdad de condiciones para todos.**

5. Protección contra todas las formas de abuso

En relación al **acoso en el trabajo**, en la línea de lo señalado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es necesario destacar la obligación de los Estados Parte de adoptar todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

Para ello, además, los Estados Parte debe prever la accesibilidad de los sistemas de denuncia y acceso a la justicia. Asimismo, las **sanciones y sistemas de fiscalización** deben estar igualmente previstos y ser eficaces. Por otro lado, las **reparaciones** en cuanto a los daños generados por el acoso, tanto físicos como psicológicos-emocionales deben ser previstos contando el Estado Parte con centros de salud física y mental especializados en atención a personas con discapacidad para que la reparación sea integral y adecuada. En la medida en que estos servicios públicos no sean del todo accesibles ni adecuados, los empleadores deberían correr con los gastos y mecanismos de reparación por los daños causados.

Además, en los centros laborales deben darse **campañas de sensibilización y toma de conciencia** que brinden la información adecuada, basada en un enfoque de derechos humanos, sobre las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

Conclusión

Agradecemos al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas por la invitación a presentar propuestas al proyecto de Observación General sobre el artículo 7, Derecho a Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y esperamos que los aportes presentados sean incluidos en el documento final.

Sociedad y Discapacidad – SODIS es una organización no gubernamental peruana cuya visión es alcanzar una sociedad inclusiva donde se garanticen plenamente los derechos de las personas con discapacidad, se promueva su igualdad de oportunidades y se elimine toda forma de discriminación hacia ellas. Para ello, promovemos y defendemos los derechos de las personas con discapacidad, apoyamos su empoderamiento y organización, y realizamos investigación y propuestas de política.