**A la atención de,**

**Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)**

**Human Rights Treaties Division (HRTD)**

**Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)**

**Palais Wilson - 52, rue des Pâquis**

**CH-1201 Geneva (Switzerland)**

**CRPD GENERAL DISCUSSION ON ART. 27**

En atención a la invitación del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, a los Estados partes de la CDPD, a las entidades y organismos especializados de las Naciones Unidas, a otros mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas, a las organizaciones no gubernamentales, a las organizaciones de personas con discapacidad y a otras partes interesadas a participar en el debate general sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo, con el objetivo de preparar la elaboración por parte del Comité de una ***Observación General sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo***, que sirva de orientación para los Estados partes de la Convención acerca de las medidas que deberían adoptar para asegurar el pleno cumplimiento de sus obligaciones de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de las personas con discapacidad en relación con el artículo 27 de la Convención; así como a presentar contribuciones por escrito, la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo formula su contribución escrita en los siguientes términos:

# INTRODUCCIÓN

**Consejo Español para la Defensa de la Discapacidad y la Dependencia (CEDDD)** es una entidad asociativa, de carácter representativo y ámbito español, que tiene como misión la defensa de los derechos e intereses de personas, asociaciones y entidades comprometidas con la defensa, la mejora y la representación de las personas con Discapacidad, personas mayores y personas en situación de Dependencia.

En la actualidad integramos e impulsamos la voz de **más de 3.000 entidades** y asociaciones que representan a la discapacidad, a la dependencia y a las personas mayores ofreciendo apoyos como centros de atención temprana, Escuelas de Educación Especial, Centros Especiales de Empleo, espacios sociosanitarios, centros asistenciales, servicios de atención a domicilio, asociaciones de usuarios, sindicatos, Colegios Profesionales, entre otros. En suma, el CEDDD representa a **más de 200.000 personas atendidas y sus familias, 350.000 profesionales y trabajadores y voluntarios**, integrando de forma abierta y sin exclusiones a todas aquellas personas, asociaciones y entidades, empresas e instituciones que trabajan para la defensa, la mejora y la representación de personas antes mencionadas.

Una de las principales áreas de trabajo en CEDDD es el **empleo para personas con discapacidad**, integrando y representando en su seno entidades de empresas inclusivas o Centros Especiales de Empleo, así como sindicatos de trabajadores con discapacidad.

Entre dichas entidades, está **Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE)**, una asociación española sin ánimo de lucro, y de ámbito nacional, creada el año 2.000, cuyos socios son Federaciones y Asociaciones de centros especiales de empleo, convirtiéndose en la Primera y más Antigua Patronal de Centros Especiales de Empleo de España. La Misión primordial de CONACEE es la de representar a los Centros Especiales de Empleo así como fomentar la contratación laboral de personas con discapacidad. CONACEE se enfoca en el asesoramiento, mantenimiento y crecimiento de los Centros Especiales de Empleo con el fin de insertar laboralmente al mayor número de personas posible. Además, trabaja para dar a conocer la función que desempeñan estas entidades como insertoras socio-laborales y como agentes socio-económicos, con el fin de equipararlas, cada vez más, a las empresas ordinarias como opciones válidas de empleo.

En el ámbito internacional, CEDDD es miembro de la **European Association of Services Providers for Persons with Disabilities (EASPD)** organización europea sin ánimo de lucro que representa a más de 17.000 proveedores de servicios en 34 países europeos. Más de un tercio de sus miembros brindan servicios relacionados con el empleo a personas con discapacidad en todo el continente. EASPD es miembro del European Disability Forum (EDF), participa en la Conferencia de Estados Partes de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, UN CRPD) y es miembro del Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad de la Comisión Europea.

Por su parte, CONACEE es miembro fundador de la **European Confederation of Inclusive Enterprises (EuCIE)** que representa a las principales organizaciones de empresas inclusivas para personas con discapacidad en Europa.

En definitiva y como se verá a lo largo de este documento, los Centros Especiales de Empleo están reconocidos en España como Entidades de la Economía Social y de Interés Económico General, en virtud de la Ley de Economía Social.

A los efectos de este documento, CEDDD describe un empleo decente como el que proporciona igual remuneración por un trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, derechos laborales, formación, oportunidades de promoción profesional, ajustes razonables; todo ello en el marco del artículo 27 de la CRPD de las Naciones Unidas.

# CONTEXTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

De acuerdo con los datos sobre el empleo de las personas con discapacidad en España publicados por el Instituto Nacional de Estadística (<https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf> ), en 2019 en España, había 1.876.900 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,2% de la población en edad de trabajar tenía reconocida alguna discapacidad en grado igual o superior al 33%. De estos sólo el 34,0% estaban ocupados o parados, mientras que el resto se consideran inactivos, es decir, que o no están disponibles o no están en condiciones de incorporarse al mercado laboral.

Adicionalmente, la **brecha en la tasa de empleo y la tasa de desempleo** entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad es elevadísima: La tasa de empleo de personas con discapacidad fue del 25,9%, 41 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Dicha tasa aumentó 0,1 puntos respecto a 2018. Por su parte, la tasa de paro superó en 10 puntos a la de la población sin discapacidad (23,9% frente a 13,9%). Respecto al año 2018, la tasa de paro se redujo 1,3 puntos (1,2 en el caso de las personas sin discapacidad).

# METODOLOGÍAS DE APOYO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Toda persona adulta en edad laboral (entre 18 y 65 años) con discapacidad en España, una vez finaliza su educación, tiene acceso diversas alternativas, en función de su grado de afectación, formación, experiencia y *empleabilidad* incluidos, entreotros, servicios de habilitación profesional, personal y social, cuidados personales, rehabilitación, asistencia especializada o actividades de convivencia y tiempo libre, con el objetivo de favorecer el máximo desarrollo de sus capacidades y posibilidades de participación social.

El empleo tiene una incuestionable misión social. El empleo en todas sus modalidades laborales constituye una herramienta imprescindible para que la persona con discapacidad cuente con oportunidades reales de aprendizaje, desarrollo y realización personal. Para favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad en España se configuran dos modalidades de empleo: **el empleo ordinario** y **el empleo** **protegido- a través de las Empresas Sociales o Empresas Inclusivas, que en España se denominan: Centros Especiales de Empleo**.

## Empleo Ordinario

Bajo esta modalidad laboral la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en una empresa convencional. En este entorno **la integración de la persona con discapacidad se produce de forma plena** pues convive y se equipara con compañeros sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía. El **empleo ordinario** constituye, por tanto, el máximo exponente de la plena inclusión de las personas con discapacidad, por ello, **siempre que sea posible**, todas las modalidades laborales han de ir encaminadas al empleo ordinario.

Para lograr la mayor empleabilidad de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, en España se establecen diversas medidas de obligatorio cumplimiento y de acción positiva que lo favorecen, incluidas, entre otras, las siguientes:

* **Un sistema de cuotas,** según el cual, las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a incorporar en sus plantillas un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%, con penalizaciones en caso de incumplimiento y con posibilidad de recurrir a medidas alternativas con el mismo objetivo (la integración laboral) pero más gravosas económicamente.
* La aplicación de **reducciones y bonificaciones** en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia, o la aplicación de una modalidad de contratación específica para personas con discapacidad, en el caso del empleo por cuenta ajena.
* Recursos materiales y humanos para apoyar la inserción, incluidas subvenciones al ajuste del puesto, o a la contratación indefinida, o el **empleo con apoyo**: una modalidad, dentro del empleo ordinario, en la que un preparador laboral experto acompaña a la persona con discapacidad, orientándola y ofreciéndola apoyos clave en su desempeño.

El sistema español es susceptible de mejora pues el sistema de cuotas y sus acciones positivas y penalizaciones en caso de incumplimiento, debería hacerse extensivo a todo tipo de entidades operadoras en España y no sólo a Empresas, incluyendo exigencias similares a entidades no lucrativas, asociativas, fundaciones, instituciones y organismos públicos, etc… con actividad en España.

## Empleo Protegido en la Empresa Social o Empresa Inclusiva

**Los Centros especiales de empleo (CEEs)** constituyen, en el sistema jurídico español, la manifestación del empleo protegido, entendido como aquél destinado específicamente a personas con discapacidad que se considera que tienen especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario, y concebidos para ayudarlas a superar tales dificultades, siendo su objetivo último servir de trampolín para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Sin embargo, los CEEs se configuran como Empresas Sociales y, como tales, están reconocidos en España como Entidades de la Economía Social y de Interés Económico General, en virtud de la Ley de Economía Social. Por lo tanto, son unas figuras con unas características propias que los diferencian de los Talleres Ocupacionales o Centros Ocupacionales, con los que no han de ser confundidos.

La legislación española define los CEEs como centros que realizan una actividad **productiva de bienes o servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad y**, a la vez, con el objetivo de **favorecer la inclusión del mayor número posible de personas** con discapacidad en el régimen de empleo ordinario. De este modo los CEEs poseen una naturaleza mixta, pues ofrecen a los profesionales con discapacidad un trabajo remunerado, y favorecen su incorporación al entorno laboral normalizado. Con este último fin de configurarse como **una herramienta de tránsito** o un puente para su futura inclusión en el mercado de trabajo ordinario, los CEEs deben prestar a sus trabajadores de unos servicios de ajuste personal o social específicos. Los CEEs están regulados por el Real Decreto 2273/1985, y pueden ser **empresas, públicas o privadas**, con y sin ánimo de lucro,… aunque todas ellas han de tener una plantilla compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad.

El número de trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (2019, España) ascendió a cerca de 100 mil, lo que representa casi un **20% del total de trabajadores con discapacidad ocupados**. En conclusión, los CEEs constituyen una alternativa válida de empleo para el empleo de las personas con discapacidad, pero no la única, configurándose como una herramienta de tránsito, distinta y complementaria a la empresa ordinaria.

### Así, es importante que tengamos presente las siguientes características que concurren en los CEEs españoles y que los configuran como herramientas de integración plenamente válida al amparo del artículo 27 de la CDPD, con los matices que en su caso se indican:

### -. L**a diversidad de las plantillas** que componen los CEEs: aun contando con un mínimo del 70% de personas con discapacidad en sus plantillas el tipo y grado de discapacidad de las mismas es heterogéneo y se ajusta a la actividad productiva y operativa en el mercado. De los **en los 2.202 CEEs que existen en España con un total 113.235 trabajadores, 97.653 son trabajadores con discapacidad**. De estos el 90% son empresas de pequeño tamaño y con menos de 150 trabajadores, de ámbito local y provincial, siendo la media de los trabajadores con discapacidad en los CEEs españoles el 86% del total de sus plantillas, superando en 16 puntos porcentuales el límite legal del 70%. Por otro lado, en general, la composición de las plantillas suele ser diversa pues la distribución de las mismas, como se deduce de la proporción entre los trabajadores de las mismas de las diferentes tipologías de discapacidad: 52% discapacidad física, 38% discapacidad psíquica y 10% discapacidad sensorial.

### Se trata de **auténticas empresas** que desempeñan una actividad productiva de bienes o servicios, operando regularmente en el mercado. Los CEEs equivalen a las denominadas en otras jurisdicciones empresas sociales o empresas inclusivas, pues además de las actuaciones de perfil mercantil de toda empresa, en su actividad concurre un alto componente social, con efectos tanto económicos, como sociales. La actividad de los Centros Especiales de Empleo incluyen una gran diversidad de servicios tales como los servicios auxiliares o facility services (servicios a terceros administrativos, de recepción, conserjería, control de accesos, call centers, mantenimiento, limpieza, jardinería…), servicios de marketing (BPO, bases de datos, ecommerce), servicios de lavandería, servicios de logística y distribución, servicios auxiliares a la industria, intermediación y/o producción de bienes y servicios propios(envases, vestuario laboral, ensamblaje y cableado de piezas y componentes, alimentación, catering, hostelería, reciclaje y tratamiento de residuos, gasolineras, transporte de personas, …). Los Centros Especiales de Empleo cubren un espacio propio en los mercados en los que operan, de forma diferenciada, otras Empresas Ordinarias de Externalización de Servicios y Empresas de Trabajo Temporal.

### Para **atender a sus trabajadores, cubrir sus necesidades, y favorecer el tránsito al empleo ordinario**, los CEEs disponen de una plantilla específica de apoyo a los trabajadores, integrada por técnicos y por equipos multidisciplinares. En ellos recae la función asistencial de **los servicios de ajuste personal y social,** definida como los servicios de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador con discapacidad del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social (art. 42.2 LISMI). Adicionalmente y enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los CEEs, las **Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional** conforman un equipo multiprofesional que ayudan a superar las barreras, obstáculos o dificultades que afrontan los trabajadores con discapacidades severas en el proceso de su incorporación al puesto de trabajo, así como durante su permanencia y progresión en el mismo (Real Decreto 469/2006).

### Las condiciones laborales de las personas con discapacidad en los CEEs **se equiparan** a las del resto de los trabajadores en cualquier empresa:

1. Además de los apoyos individualizados señalados anteriormente, los CEEs deben de cumplir, como toda empresa, con sus obligaciones en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo. De igual forma, los CEEs deben cumplir el resto las obligaciones legales en materia laboral de obligado cumplimiento para toda empresa, incluidas las relativas al registro de jornada, planes de igualdad, prevención de la violencia y acoso, permisos y vacaciones de sus trabajadores…. Finalmente los CEEs estan sometidas a una doble supervisión por parte de las autoridades laborales competentes y por parte de los servicios públicos de empleo que validan su homologación y registro como CEEs y las obligaciones específicas que justifican su trato y ayudas diferenciadas.
2. Los trabajadores con discapacidad de los CEEs tienen reconocido **un Salario superior al salario mínimo nacional establecido**, y éste y muchas de las condiciones laborales aplicables en los mismos son revisadas periódicamente a través de la negociación entre sindicatos y representantes de los empleadores. Asimismo, los trabajadores de los CEEs gozan de plenos derechos sindicales y otros derechos colectivos como la huelga.

En este punto, es preciso incorporar las siguientes puntualizaciones en materia salarial a la luz del artículo 27 de la CDPC:

En el sistema español se contempla de forma excepcional la figura del contrato a bajo rendimiento, que admite una disminución del salario máxima del 25%, para aquéllos trabajadores con discapacidad que, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hacen con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, según constatación por un equipo multiprofesional dependiente de la Administración. En particular, esta figura por su obsolescencia y falta de uso debería ser eliminada de la normativa española para evitar vulnerar los derechos consagrados por el artículo 27 de la CDPC.

Adicionalmente, se han producido en los últimos años discriminaciones salariales basadas en la forma jurídica del empleador, que deberían evitarse. Todos los trabajadores de los CEEs deberían tener derecho a unos Salarios Mínimos similares en todos los CEEs, sin que los trabajadores de los CEEs puedan verse penalizados con salarios inferiores cuando presten servicios a organizaciones no lucrativas. Según se ha señalado, con base a normativas o negociaciones colectivas se han impuesto este tipo de medidas, establecidas en el ánimo de favorecer el desarrollo de otros fines sociales de las mismas organizaciones sin ánimo de lucro titulares del CEE–incluido el propio aumento de oportunidades laborales para otras personas con discapacidad-. Sin embargo, no ha de olvidarse que ello se produce a costa de reducir los costes salariales de sus plantillas con la consiguiente penalización y discriminación salarial de los trabajadores respecto a otros de otros CEEs.

Además de discriminatorias, estas soluciones promueven la segregación laboral de estos CEEs al potenciar el empleo de personas con discapacidad con menor cualificación y menor acceso a mayores salarios en este tipo de CEEs y de los mas cualificados en otros CEEs o en la empresa ordinaria.

Finalmente, la deseable equiparación de los salarios de las personas con discapacidad trabajadores de CEEs a los de los trabajadores del sector de actividad requiere **la adopción de medidas externas y suficientes a favor de todos los CEEs (acciones positivas)** que permitan a éstos reequilibrar su competitividad frente al resto de empresas de los sectores de actividad en los que operan.

### En España el modelo de los CEEs, como empresas sociales, está **promovido desde el Estado** que lo garantiza mediante: **subvenciones y ayudas económicas**, la aplicación de **reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social**, la aplicación de una modalidad de **contratación especial** que otorga ciertas garantías y beneficios a los trabajadores, además de incentivar su actividad a través de la **contratación pública y privada**.

En particular, las medidas relativas a la contratación pública incluyen procesos de licitación reservados a CEEs, aunque –sin justificación objetiva alguna- restringiendo el acceso a tal reserva a los CEEs sin ánimo de lucro o denominados de iniciativa social, y excluyendo de la misma a CEEs de iniciativa privada, incluidos aquéllos promovidos por personas con discapacidad.

En conclusión, los CEEs son opciones válidas y alternativas a las ofertadas en el mercado ordinario al servicio de las personas con discapacidad. Los CEEs no se configuran como herramientas segregadoras, sino como instrumento integrador y de tránsito para las personas con discapacidad en la medida en que ofrecen unos servicios a sus trabajadores para lograr su entrada en el mercado laboral ordinario.

### Valorando lo expuesto pueden establecerse los siguientes factores que han de concurrir en las empresas sociales o CEEs como elementos fundamentales para garantizar los derechos reconocidos por el artículo 27 de la CDPD:

### Sus plantillas han de ser diversas en cuanto a la tipología y severidad de la discapacidad de los trabajadores, evitando su configuración segregadora o su configuración como instrumento permanente. Debe de evitarse que los CEEs constituyan un fin en sí mismos, sino que han de ser herramientas al servicio de un fin superior: la plena integración en el empleo ordinario.

### Las medidas de acción positiva para promover los CEEs, como empresas sociales, deben evitar la creación de discriminaciones en función de la titularidad de los CEEs que con base a las subcategorías de CEEs, que lleven a la segregación entre tipologías y severidad de las discapacidades de los trabajadores relegando al confinamiento aquellas que representen mayores dificultades de inserción laboral (prohibiendo efectos perversos vinculados al establecimiento de diferentes salarios, diferentes rangos de ayudas o diferentes medidas de acción positiva en la contratación, entre otros).

###  El desarrollo de programas dirigidos a personas con discapacidades severas debe ser tratado como un recurso al servicio del fin superior: la plena inclusión en la empresa ordinaria o en otros CEEs.

Ha de tratar de evitarse tal configuración de los CEEs como fines en si mismos, garantizando a los trabajadores la recuperación de las prestaciones por discapacidad si optan por renunciar al trabajo en el CEE y asegurando una oferta amplia y suficiente de alternativas económicas, asistenciales y terapéuticas para los mismos.

Llevado al extremo, medidas en la que el CEE como único recurso –sin alternativa de acceso a un trabajo en la empresa ordinaria, en otro CEE o mediante la recuperación de prestaciones por discapacidad-, con salarios mínimos e inferiores a los de otros CEEs, encubriendo bajo la forma de sobreprotección de la persona con discapacidad un trabajo forzoso u obligatorio.

En conclusión, sería deseable evitar la promoción de medidas que permitan la existencia de CEEs especializados en determinadas discapacidades, eludiendo la diversidad, la aplicación escalas salariales básicas diferentes establecidas en función de la severidad o productividad de la persona con discapacidad, o de retribuciones diferenciadas –obligando al trabajador a retribuciones inferiores por razón de la forma jurídica que revista el empleador-.

Teniendo en cuenta las características propias de los CEEs señaladas y los factores indicados para los mismos, se concluye que los CEEs no sólo garantizan los derechos reconocidos por el Artículo 27 de la CDPD, sino que se convierten en instrumentos al servicio de sus fines: la plena inclusión de las personas con discapacidad y su derecho al empleo y un trabajo. La prevalencia o elusión de algunos de las características analizadas, y/o la omisión de los factores señalados para los CEEs podría conllevar la vulneración de tales derechos.

## Otras Alternativas No Laborales.

Es importante diferenciar y no confundir los CEEs de otras figuras, tales como los Centros Ocupacionales u otros modelos de centros terapéuticos o educativos que, en determinados países se definen impropiamente como Empleo Protegido, pero que no revistiendo las características y factores señalado anteriormente para los Centros Especiales de Empleo no se ajustan a un modelo laboral que asegura el derecho al empleo y al trabajo consagrado por el art.27 de la CDPD.

En España los **Centros Ocupacionales,** prestan un servicio asistencial para aquellas personas con discapacidad cuyo grado de afectación es tal, que la misma no puede acceder directamente al mercado laboral. El objetivo de los Centros Ocupacionales es promover el desarrollo de competencias y habilidades, formando a las personas con discapacidad en determinadas actividades (encuadernación, carpintería, costura, cerámica, etc…) que favorezcan su posterior acceso a un puesto de trabajo, a un empleo. Sin embargo, no son una modalidad de empleo propiamente dicha.

La actividad desarrollada por las personas con discapacidad ocupadas en los Centros Ocupacionales no puede considerarse un empleo en sentido estricto y la relación de las personas con discapacidad con estos centros no es una relación laboral, y, aunque puedan obtener remuneración por la actividad desempeñada en ellos, en ningún caso, la misma debería suplir otras ayudas o prestaciones que perciba la persona con discapacidad. De hecho, en determinados casos el Centro Ocupacional puede ser un instrumento de tránsito hacia el trabajo en un CEE o, incluso, en la empresa ordinaria, pero, también en ocasiones, debe de garantizarse como un punto de retorno cuando no se tiene éxito en la realización de una actividad laboral.

**4. CONCLUSIONES**

Teniendo en cuenta las características propias de los Centros Especiales de Empleo (o empresa inclusiva a nivel internacional) señaladas y los factores indicados para los mismos, se concluye que los CEEs no sólo **garantizan los derechos reconocidos por el Artículo 27 de la CDPD**, sino que se convierten en instrumentos al servicio de sus fines: la plena inclusión de las personas con discapacidad y su derecho al empleo y un trabajo. Es importante orientar a los Estados partes en la Convención sobre las medidas que deben adoptar para asegurar el pleno cumplimiento de sus obligaciones de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de las personas con discapacidad en relación con el artículo 27 de la Convención; orientación que **incluya el modelo de Centro Especial de Empleo** o empresa inclusiva para personas con discapacidad.

Las prácticas de empleo inclusivas como los CEE contribuyen a las personas con discapacidad a lograr la independencia económica y participar en la sociedad. Con la implementación de políticas orientadas al empleo inclusivo, aparecerían grandes oportunidades para promover sustancial y permanentemente el objetivo de la participación inclusiva en la vida laboral de las personas con discapacidad.