**Traducción no oficial**

**Proyecto para la preparación de una Observación General sobre el artículo 27 de la CDPD (derecho al trabajo y al empleo)**

1. **Introducción**
2. **Contenido normativo**

**a. Análisis jurídico y enlaces a los principios generales de la Convención: El derecho al trabajo y al empleo como derecho humano fundamental y transversal**

1. **Interpretación del artículo 27.1**
2. **Interpretación del artículo 27.1 (a): Discriminación en el lugar de trabajo, incluida la segregación en el lugar de trabajo**
3. **Interpretación del artículo 27 (b): El derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**
4. **Interpretación del artículo 27 (b) parte II: Aplicación de condiciones de trabajo seguras y saludables de forma no discriminatoria**
5. **Interpretación del artículo 27 (b) parte III: Medidas para eliminar las actitudes discriminatorias y el acoso, en particular contra las mujeres, los migrantes y refugiados con discapacidad**
6. **Protección contra el acoso**
7. **Medidas específicas para eliminar las actitudes discriminatorias y el acoso contra las mujeres, los migrantes y refugiados con discapacidad**
8. **Interpretación del artículo 27 (c): Derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás**
9. **Interpretación del artículo 27 (d) y (j): Acceso a educación inclusiva y formación profesional inclusiva**
10. **Interpretación del artículo 27 (f): Empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias**
11. **Interpretación del artículo 27(g): Empleo de personas con discapacidad en el sector público**
12. **Interpretación del artículo 27 (h): Programas de acción afirmativa y atención especial a personas con discapacidad particularmente excluidas del mercado laboral.**
13. **Interpretación del artículo 27 (i): La obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo y la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación por motivos de discapacidad, incluso en los procesos de contratación**
14. **Interpretación del artículo 27 (k): Programas de reincorporación al trabajo**
15. **Interpretación del artículo 27 (2): trabajo forzoso u obligatorio**
16. **Obligaciones de los Estados Partes**
17. **Deber de respetar, proteger y cumplir**
18. **Obligaciones inmediatas**

**I. Prohibición de toda discriminación por motivos de discapacidad o por cualquier motivo.**

**II. Realización de ajustes razonables**

**3.I Obligaciones particulares en el contexto del artículo 27**

1. **El impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral, las cuales incluyen la inteligencia artificial y el aprendizaje profundo, en las personas con discapacidad**
2. **Teletrabajo de personas con discapacidad**
3. **Relación con otras disposiciones de la CDPD**
4. **Consultas con OPD en el contexto de diálogo social**
5. **Aplicación a nivel nacional**

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su 22º período de sesiones, decidió iniciar el proceso de redacción de una Observación General sobre el artículo 27. Este proyecto destaca las posibles secciones y el contenido del borrador de la Observación General.

1. **Introducción**

Existen varias barreras que impiden el pleno goce del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y su inclusión en el mercado laboral. El Comité ha expresado a menudo su preocupación por el alto nivel de desempleo y la falta de calificaciones adecuadas entre las personas con discapacidad,[[1]](#footnote-1) que encuentra sus causas fundamentales en las actitudes discriminatorias y el estigma contra las personas con discapacidad.

Existen múltiples leyes y disposiciones que discriminan a las personas con discapacidad en ámbitos como la educación y formación técnica y profesional, la contratación, el empleo y la retención de personas con discapacidad, que impiden la plena realización de su derecho al trabajo y al empleo. Por ejemplo, existe legislación que obliga a los empleadores a exigir que solo los candidatos con discapacidad se sometan a una autorización médica; o que restringe el acceso a ciertos trabajos para personas con tipos específicos de discapacidades; discriminación durante los procesos de contratación que a menudo son inaccesibles para las personas con discapacidad, incluidos los riesgos que derivan del software de contratación de Inteligencia Artificial y algoritmos sesgados, así como la inaccesibilidad de los sitios web que se encuentran en los procesos de contratación en línea; y despidos por motivo de discapacidad, en particular en situaciones en las que las personas adquieren una discapacidad en el trabajo.

El Comité pretende abordar los siguientes temas:

1. El objetivo y alcance de la Observación General;
2. Los desafíos más comunes en la aplicación del artículo 27 identificados por el Comité en sus diálogos con los Estados partes en el marco del procedimiento de presentación de informes y en las comunicaciones individuales e investigaciones en virtud del Protocolo Facultativo;
3. La interrelación del artículo 27 de la CDPD con todos los demás derechos como el derecho a la educación, la capacidad jurídica, la movilidad personal, el acceso a la información y la tecnología, la accesibilidad, la protección social, la rehabilitación y habilitación, así como la sensibilización;
4. La interconexión del artículo 27 de la CDPD con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular con el objetivo 8.5, el cual se refiere a economías inclusivas y trabajo decente para todos, refiriéndose explícitamente a las personas con discapacidad.
5. **Contenido normativo**
   1. Análisis jurídico y enlaces a los principios generales de la Convención: el derecho al trabajo y al empleo como derecho humano fundamental y transversal
6. **Interpretación del artículo 27.1**

**ii. Interpretación del artículo 27.1 (a): Discriminación en el lugar de trabajo, incluida la segregación en el lugar de trabajo**

Las referencias a la prohibición de discriminación contenidas en el artículo 27.1 (a) proporcionan en términos generales una lista no exhaustiva de situaciones relacionadas con el trabajo que se refieren a todos los tipos de mercados laborales, y requieren que los empleadores garanticen a las personas con discapacidad el acceso a todas las oportunidades, incluidas la educación y formación técnica y profesional proporcionada a los empleados, en igualdad de condiciones con los demás, así como la realización de ajustes razonables. La obligación inmediata de no discriminación exige que los Estados partes posean legislación contra la discriminación y apliquen un enfoque de doble vía que implique la inclusión de leyes específicas sobre discapacidad junto con la inclusión de los derechos de las personas con discapacidad en la legislación general.

El Comité señaló en sus Observaciones Finales que la Convención exige a los Estados partes que se aparten del trabajo protegido y segregado,[[2]](#footnote-2) y ha recomendado a los Estados partes que modifiquen y deroguen leyes y políticas discriminatorias, por ejemplo, políticas que exijan certificaciones que determinen si las personas con discapacidad son “aptas para trabajar”, lo cual restringe el acceso al desempeño de profesiones específicas por motivos de discapacidad.[[3]](#footnote-3) El Comité también recomendó la eliminación de los conceptos “incapacidad laboral” o “no susceptibles de ser empleadas” de la legislación vigente;[[4]](#footnote-4) y la eliminación del requisito de “aptitud física” para trabajar.[[5]](#footnote-5) Sobre esta cuestión, el Comité también ha realizado una investigación en virtud del artículo 6 del Protocolo Facultativo de la Convención (CRPD/C/15/4). En su informe sobre la investigación, el Comité observó que la evaluación de la capacidad de trabajo para considerar a las personas con discapacidad “aptas para trabajar” seguía centrándose en la evaluación funcional de las aptitudes y las capacidades y dejaba de lado las circunstancias personales y las necesidades de las personas con discapacidad, así como los obstáculos que estas afrontaban a la hora de retornar al empleo, sobre todo las personas con discapacidad intelectual o psicosocial.[[6]](#footnote-6)

1. **Interpretación del artículo 27 (b): El derecho a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**

Donde hay estadísticas disponibles, existe evidencia de una brecha salarial persistente entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad.

Las principales causas de la brecha salarial parecen estar relacionadas con:

* Sobrerrepresentación de personas con discapacidad en trabajos mal remunerados;
* Personas con discapacidad que trabajan en empleos segregados, como talleres protegidos, que a menudo reciben salarios inferiores al salario mínimo o no reciben un salario justo;
* Legislación que permite que las personas con discapacidad reciban un salario inferior al salario mínimo nacional;
* Concientización y conocimiento limitados por parte de los empleadores (organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales) sobre las capacidades y el valor de las personas con discapacidad.

La discriminación salarial en la que las leyes niegan a las personas con discapacidad los salarios mínimos nacionales parece ser incompatible con la CDPD y los artículos 27 (a) (b) y 4 (1) y 5 (2) de la Convención.

Según se refleja en la Observación General Núm. 23 del Comité CESCR, las personas con discapacidad “no deben sufrir discriminación salarial debido a una supuesta menor capacidad de trabajo.”[[7]](#footnote-7)

Con respecto a la igualdad de remuneración, el Comité de la CDPD ha recomendado a los Estados partes que garanticen que las personas con discapacidad reciban un salario no inferior al salario mínimo y también ha destacado que, para adherirse plenamente a la CDPD, las personas con discapacidad no deben perder el beneficio de las prestaciones por discapacidad cuando empiezan a trabajar.[[8]](#footnote-8)

1. **Interpretación del artículo 27 (b) parte II: Aplicación de condiciones de trabajo seguras y saludables de forma no discriminatoria**

Las leyes nacionales deberían garantizar que las cuestiones de salud y seguridad relacionadas con el trabajo incluyan a las personas con discapacidad. La diversidad de discapacidades puede requerir ajustes específicos en las políticas y prácticas de salud y seguridad. Sin embargo, la aplicación de un enfoque de diseño universal al momento de diseñar medidas de salud y seguridad, complementado con la provisión de apoyos individualizados, cuando sea necesario en un caso particular y la protección contra la denegación de ajustes razonables, puede proporcionar medidas tanto generales como específicas.

1. **Interpretación del artículo 27 (b) parte III: Medidas para eliminar las actitudes discriminatorias y el acoso, en particular contra las mujeres, los migrantes y refugiados con discapacidad**
2. Protección contra el acoso

El Comité CESCR ha señalado en la Observación General Núm. 23 que: “La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo, por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad.”[[9]](#footnote-9) La Observación General Núm. 23 continúa y proporciona una guía útil sobre lo que una política nacional debería incluir, donde la accesibilidad de la información, de los materiales y cursos de formación, así como la accesibilidad de los mecanismos de denuncia y reparación son los principales candidatos.

La protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo ahora ha sido regulada en mayor medida por el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (Nº 190), recientemente adoptado, que hace referencia a la CDPD en su preámbulo. El Convenio proporciona un marco para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Resalta el hecho de que ciertos trabajadores son más vulnerables a sufrir violencia y acoso (artículo 6 del Convenio) y también promueve en su artículo 4 (1) (c) que las medidas que se están adoptando deben proteger a todos los trabajadores.

En la Recomendación 206, que complementa el Convenio 190 de la OIT, se incluye una lista no exhaustiva de estas medidas, como, por ejemplo:

* Directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
* modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y mujeres trabajadoras;
* Campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;
* Planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional.

1. Es intención del Comité abordar medidas específicas para eliminar las actitudes discriminatorias y el acoso contra las mujeres, los migrantes y los refugiados con discapacidad.
2. **Interpretación del artículo 27 (c): derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás**

La referencia en el artículo 4(e) a la protección contra la discriminación por parte de cualquier organización aplica también a los sindicatos, tanto en su función de empleadores como en su función de organización que representa a los trabajadores. En este sentido, los Estados deberían derogar cualquier disposición legal o regulatoria que restrinja el derecho de libertad sindical para formar sindicatos o asociaciones de trabajadores por motivos de discapacidad, incluida la privación de capacidad jurídica, y promover la inclusión de las personas con discapacidad en los sindicatos y asociaciones de trabajadores. Una mayor inclusión de las personas con discapacidad en los sindicatos no solo cumplirá con el artículo 27(c), sino que también podría llevar a que los empleadores (públicos y privados) presten mayor atención a las cuestiones relacionadas con los empleados con discapacidad, también mediante la inclusión de los criterios pertinentes en convenios colectivos, inclusive la protección contra la discriminación por motivos de discapacidad y la denegación de ajustes razonables. A la luz de la Observación General núm. 7 (2018) sobre la participación de las personas con discapacidad en la aplicación y el seguimiento de la Convención, los sindicatos que califiquen como organizaciones que representan a las personas con discapacidad deberían ser consultados de forma estrecha en los marcos jurídicos y reglamentarios y los procedimientos en todos los niveles y sectores del Gobierno.

1. **Interpretación del artículo 27 (d) y (j): Acceso a educación inclusiva y formación profesional inclusiva**

Los estudiantes con discapacidad deben recibir apoyo para asegurar la transición efectiva del aprendizaje en la escuela a la formación profesional y terciaria y, finalmente, al trabajo. La educación inclusiva y la formación profesional inclusiva deben tener como objetivo desarrollar las capacidades y la confianza de los estudiantes, proporcionarles ajustes razonables y garantizar la igualdad en los procedimientos de evaluación y examen. También debe garantizarse la certificación de las capacidades y los logros de los estudiantes en igualdad de condiciones con los demás.

El Comité ha expresado su preocupación sobre la falta de oportunidades de formación profesional que permitan a las personas con discapacidad obtener acceso al empleo.[[10]](#footnote-10) El Comité ha recomendado a los Estados que pongan en práctica programas de formación y capacitación para facilitar la contratación de personas con discapacidad y para hacerlas más competitivas en el mercado de trabajo.[[11]](#footnote-11)

En este sentido, los principales servicios que existen para ayudar a encontrar empleo deberían incluir a los que buscan empleo con discapacidades. Son de especial relevancia los servicios de educación y formación técnica y profesional (EFTP), que también deberían incluir la participación en programas de aprendizaje para el lugar de trabajo, inclusive programas de aprendizaje y pasantías.

Aún con frecuencia, los Estados partes apoyan servicios especializados de educación y formación técnica y profesional (EFTP) dirigidos a las personas con discapacidad. Estos servicios generalmente brindan capacitación en ocupaciones de baja calificación con resultados muy pobres en términos de generación de empleo y salarios. Los recursos que se están utilizando para estos servicios deberían reasignarse para hacer que las principales instituciones de EFTP incluyan a las personas con discapacidad.

Es igualmente importante garantizar que los principales servicios de empleo (públicos y privados) incluyan a las personas con discapacidad. Cuando existen servicios de empleo orientados a la discapacidad, estos deberían estar conectados a los servicios de empleo convencionales para referencia mutua.

1. **Interpretación del artículo 27 (f): Empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias**

En la mayoría de los países, las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas entre las que se ganan la vida mediante el trabajo por cuenta propia. En los países donde la mayoría de la población en general trabaja en la economía informal, las oportunidades para que las personas con discapacidad encuentren un empleo asalariado en el sector privado, público o sin fines de lucro son muy bajas. Por lo tanto, es importante garantizar que las personas con discapacidad reciban un apoyo satisfactorio mediante incentivos adicionales al convertirse en empleados por cuenta propia, emprendedores y comenzar su propio negocio. El Comité ha recomendado a los Estados que refuercen las acciones emprendidas con el fin de incrementar el número de personas con discapacidad en empleos regulares y autoempleo en entornos laborales abiertos.[[12]](#footnote-12)

En términos prácticos, el desarrollo empresarial y otros servicios similares proporcionados por las autoridades públicas (o subcontratados a organizaciones privadas), que apoyan el autoempleo y el emprendimiento, deberían incluir a las personas con discapacidad. Esto significaría, entre otros, garantizar la accesibilidad de materiales, información, cursos, herramientas de financiación, incluidas las micro finanzas, así como la realización de ajustes razonables, cuando sea necesario en un caso particular.

La referencia al desarrollo de cooperativas debería entenderse como el apoyo a (grupos de) personas con discapacidad para que se unan y creen una cooperativa de personas con discapacidad, pero también, una disposición para apoyar a que las personas con discapacidad se conviertan en miembros de cooperativas que no estén compuestas exclusivamente por personas con discapacidad.

1. **Interpretación del artículo 27(g): Empleo de personas con discapacidad en el sector público**

Todas las disposiciones incluidas en otros párrafos del artículo 27 se aplican igualmente al sector público; sin embargo, la referencia particular incluida en el párrafo g) al sector público apunta a establecer la importancia del empleo de personas con discapacidad en ese sector.

Algunas autoridades del sector público han establecido itinerarios y programas de empleo específicos para personas con discapacidad, los cuales pueden cumplir con las disposiciones de este párrafo. Cuando existan estos procesos, las personas con discapacidad deberían poder postularse mediante los procedimientos generales, donde deberían beneficiarse de los ajustes razonables correspondientes, si así lo requieren, pero también tendrían la opción de postularse mediante un proceso de contratación específico. Al utilizar este acceso específico, es importante asegurarse que las personas con discapacidad que ingresaron al servicio público a través de este proceso reciban las mismas oportunidades de promoción profesional que todos los empleados del sector público. Para abordar las barreras resultantes de los requisitos de ingreso, los estados pueden considerar la organización de cursos de capacitación dirigidos a personas con discapacidad a fin de brindarles las habilidades adecuadas para acceder a los puestos públicos a ser ocupados.

Los acuerdos de negociación colectiva que son específicos del sector público deberían incluir referencias explícitas a la discapacidad como uno de los motivos de no discriminación e incluir medidas que promuevan el empleo y la retención de empleados con discapacidad, inclusive referencias explícitas a ajustes razonables.

Los países pueden establecer objetivos para el empleo de personas con discapacidad y solicitar informes anuales de todas las autoridades públicas relevantes que informen cómo están cumpliendo con estos objetivos y las medidas que han adoptado o planean adoptar.

Los programas de obras públicas se financian con presupuesto público y tienen como objetivo proporcionar empleo (generalmente una cantidad de días laborables al año) a las personas de áreas rurales o desfavorecidas, en particular mediante el trabajo en programas de infraestructura intensivos en empleo. Estos programas, que pueden encontrarse en muchos países en desarrollo, también deberían diseñarse de manera que las personas con discapacidad puedan beneficiarse.

1. **Interpretación del artículo 27 (h): Programas de acción afirmativa y atención especial a personas con discapacidad particularmente excluidas del mercado laboral.**

El Comité ha expresado su preocupación sobre la ausencia de incentivos efectivos y de medidas específicas para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, tanto en el sector público como en el privado,[[13]](#footnote-13) y el bajo grado de cumplimiento de medidas específicas, como cuotas para el empleo de personas con discapacidad.[[14]](#footnote-14) En sus Observaciones Finales, el Comité ha recomendado a los Estados que adopten medidas efectivas y afirmativas para alentar y asegurar el empleo de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado, y que vele por que se garantice la no discriminación en el empleo y por qué el mercado abierto de trabajo sea inclusivo y accesible.[[15]](#footnote-15) El Comité ha recomendado a los Estados partes que adopten medidas de acción afirmativa, como la provisión de incentivos, para aumentar el empleo de las personas con discapacidad en los sectores públicos y privados, tales como la introducción de los sistemas de cuotas con mecanismos de aplicación eficaz y sanciones por incumplimiento.[[16]](#footnote-16) Con el tiempo, el Comité ha observado que la obligación de tener cuotas no siempre se ha implementado efectivamente a la luz de la Convención, lo que ha dado lugar, en algunas circunstancias, a que los empleadores prefieran pagar algunas multas en lugar de respetar los incentivos previstos en el sistema de cuotas. El sistema de cuotas debería ser evaluado y analizado de forma crítica por los Estados partes, ya que también puede derivar en la promoción del empleo de personas con discapacidad con requisitos de apoyo bajos, dejando atrás a las personas con discapacidad con requisitos de apoyo altos o apoyando la contratación de personas con discapacidad solo en trabajos de bajo nivel. El Comité también ha reconocido que las medidas afirmativas, tales como subsidios a la integración no deben convertirse en discriminación indirecta cuando las dificultades que encuentran los empleadores para reclamar los subsidios colocan a los solicitantes con discapacidad en una posición de desventaja.[[17]](#footnote-17)

Los programas de acción afirmativa que los Estados pueden utilizar para promover el derecho al empleo son, entre otros, la contratación pública y los incentivos económicos. Las medidas de contratación pública pueden incluir procesos de licitación reservados a empresas que son propiedad de personas con discapacidad o procesos de licitación que otorguen puntos adicionales a empresas que emplean un cierto porcentaje de personas con discapacidad que podría ser el establecido en la legislación si el país tiene una cuota establecida. También podría ser posible que los procesos de licitación pertinentes (catering, servicios de cafetería, servicios de mantenimiento y similares) incluyan el requisito de que un porcentaje del personal a ser empleado sean personas con discapacidad. Los incentivos económicos, en forma de sumas globales para la contratación inicial, la reducción de las cargas sociales o los subsidios salariales para cubrir algunos de los costos salariales del empleado con discapacidad, son opciones disponibles que parecen ser especialmente relevantes en el contexto de pequeñas y medianas empresas.

Asimismo, pueden implementarse programas dirigidos a personas con discapacidad intelectual y psicosocial, así como a otros grupos marginados de personas con discapacidad que enfrentan una exclusión aún mayor del mercado laboral. El empleo con apoyo, que implica la asistencia de un asesor laboral al empleado, así como el apoyo a la colocación individual, son programas que han llevado al empleo en el mercado laboral regular de personas con discapacidad intelectual o psicosocial. Si bien estos programas normalmente serían implementados por entidades privadas tales como ONG, la financiación de estos servicios también debería ser proporcionada por los Gobiernos.

En los diferentes programas de acción afirmativa, se anima a los titulares de obligaciones a que presten especial atención a las mujeres con discapacidad, los padres con hijos con discapacidad o las personas con discapacidad procedentes de otros grupos que enfrentan situaciones de exclusión (refugiados, migrantes documentados e indocumentados, etc.) o personas con discapacidades múltiples que enfrentan formas de discriminación intersecciones.

La obligación consagrada en el artículo 27(h) sobre acciones afirmativas, también debe impulsar a los Estados a garantizar de manera efectiva que el trabajo de las empresas sociales, que a menudo son subvencionadas por incentivos estatales, se ajuste plenamente a todas las disposiciones del artículo 27 de la CDPD, garantizando el trabajo digno para personas con discapacidad y proporcionándoles los ajustes razonables que se requieran.

1. **Interpretación del artículo 27 (i): La obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo y la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación por motivos de discapacidad, incluso en los procesos de contratación**

Si bien la obligación de brindar apoyo personalizado y de proteger contra la denegación de ajustes razonables ya está implícitamente cubierta por el párrafo (a) del artículo 27, su referencia explícita en el párrafo (i) destaca la relevancia que la CDPD le otorga a esta disposición.

El artículo 27 (i) incorpora dos importantes disposiciones consagradas en la CDPD, tales como la obligación general de los Estados de adoptar todas las medidas pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención; incluida la obligación de garantizar la accesibilidad, como se refleja en el artículo 4 de la Convención, y la obligación de garantizar las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad, como el derecho al apoyo personalizado y la protección contra la denegación de ajustes razonables, consagrados en el artículo 5.

El texto relacionado con la realización de ajustes razonables consagrados en el artículo 27 (i) es un reflejo de esto, ya que no es una obligación del Estado realizar ajustes razonables (a menos que se relacionen con el empleo público) en el lugar de trabajo, sino del empleador real que podría ser una entidad privada. Es responsabilidad del Estado crear las condiciones para que se realicen los ajustes razonables, como se refleja en el artículo 5 (3) de la Convención. En sus Observaciones Finales recientes, el Comité también ha recomendado a los Estados partes que garanticen que la denegación de ajustes razonables se reconozca explícitamente en todos los ámbitos de la vida como una forma de discriminación prohibida por motivos de discapacidad, incluso en el ámbito laboral. El Comité también ha recomendado que los Estados partes velen porque a las personas con discapacidad, especialmente las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, no se les nieguen ajustes razonables en el lugar de trabajo.[[18]](#footnote-18)

En el caso *Richard Sahlin c. Suecia,* el Comité determinó que existió una violación del artículo 27 en relación con un caso en el cual a una persona con discapacidad, que se consideraba el candidato más calificado para un puesto en una universidad estatal a la que se había postulado, luego se le informó la decisión de la universidad de cancelar la contratación, alegando que sería demasiado costoso financiar la interpretación en lengua de señas como medio para garantizar el derecho del autor al empleo en igualdad de condiciones con los demás. El Comité recuerda que, de conformidad con el artículo 27 (a), (e), (g) e (i) de la Convención, los Estados partes tienen la obligación de prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo.[[19]](#footnote-19)

1. **Interpretación del artículo 27 (k): Programas de reincorporación al trabajo**

Las personas con discapacidad pueden adquirir su discapacidad mientras están en un empleo. En estos contextos, los Estados partes deberían tener programas que aseguren que las personas con discapacidad puedan mantener su empleo o reincorporarse al trabajo después de haber atravesado la rehabilitación relacionada con la salud que requieran.

Independientemente de cómo se financien estas medidas, deberían garantizar que las personas con discapacidad puedan mantener su trabajo anterior con el mismo empleador, un trabajo diferente con el mismo empleador o un nuevo trabajo con un nuevo empleador. En todas estas circunstancias, debe preverse la realización de ajustes razonables. También se debe promover la formación profesional que la persona necesitaría en caso de tener que cambiar de ocupación.

En el caso *V.F.C c. España*, el Comité analizó el caso de la jubilación forzosa de un trabajador con discapacidad que se produjo sin la oferta de oportunidades laborales alternativas por parte del empleador. El Comité concluyó que las autoridades no realizaron una evaluación individualizada de las capacidades del autor y no realizaron ajustes razonables en el empleo, lo cual viola el artículo 27 de la Convención.[[20]](#footnote-20) En sus consideraciones, el Comité recordó que el artículo 27 (1) de la Convención exige que los Estados partes reconozcan el derecho de las personas con discapacidad a mantener su empleo en igualdad de condiciones con las demás; que adopten todas las medidas pertinentes, incluso a través de la legislación, para prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a la continuidad en el empleo; y asegurar que se realizaron ajustes razonables para las personas que adquirieron una discapacidad durante el curso del empleo.

En el caso *J.M. c. España*, el Comité encontró una vez más una violación del artículo 27 en relación con un caso de jubilación forzosa como consecuencia de una declaración de “incapacidad total permanente” lo cual también imposibilitó que el autor pase a segunda actividad o a cualquier otra.[[21]](#footnote-21)

1. **Interpretación del artículo 27 (2): trabajo forzoso u obligatorio**

El párrafo 2 del artículo 27 aborda la protección de las personas con discapacidad contra el trabajo forzoso u obligatorio. Las personas con discapacidad corren un riesgo especial de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio. Es importante que cuando los Estados aborden estas situaciones, se aseguren que estas medidas sean accesibles e inclusivas para las personas con discapacidad. En 2014 la OIT adoptó su Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930 y el preámbulo de este Protocolo hace referencia a la CDPD. En sus Observaciones Finales, el Comité determinó que las personas con discapacidad deberían estar protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio, explotación y acoso en el lugar de trabajo.[[22]](#footnote-22)

1. **Obligaciones de los Estados Partes**
2. Deber de respetar, proteger y cumplir

El artículo 27 es una disposición en la que los tres elementos de lo que los Estados deberían hacer para promover los derechos humanos (respetar, proteger y cumplir) son todos pertinentes y mutuamente complementarios. La dimensión de “respeto” se aplica principalmente en el contexto de la protección contra la discriminación en el empleo en el sector público y en aquellos servicios que prestan las autoridades públicas, como los servicios de empleo público y la formación profesional. Mucho más relevante es la obligación de “proteger” ya que se refiere al empleo de personas con discapacidad, en particular, por parte del sector privado. El empleo de personas con discapacidad requiere también el elemento programático reflejado en la obligación de “cumplir”. De hecho, gran parte del contenido del artículo 27 se enmarca en esta última categoría de obligaciones ya que se refiere a las diferentes políticas públicas que los Estados deberían tener para promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

1. Obligaciones inmediatas
2. Prohibición de toda discriminación por motivos de discapacidad o por cualquier motivo

La legislación correspondiente debe prevenir cualquier discriminación intencional o no intencional por motivos de discapacidad. Una de las posibles áreas de discriminación se relaciona con las pruebas médicas que se aplican únicamente a las personas con discapacidad. Por ejemplo, en algunos países existen leyes que obligan a los empleadores a exigir que los candidatos con discapacidad se sometan a una autorización médica para garantizar que el trabajo ofrecido no afecte su estado de salud. Se trata claramente de una práctica discriminatoria ya que se aplica solo a las personas con discapacidad, siguiendo un modelo médico de discapacidad, el cual resulta contrario a la Convención.

De hecho, el Comité de la CDPD ha identificado en sus Observaciones Finales una serie de leyes y políticas discriminatorias. Ha considerado, por ejemplo, que las políticas que exigen certificaciones que determinen si las personas con discapacidad son “aptas para trabajar”, así como las que restringen el acceso al desempeño de profesiones específicas por motivos de discapacidad, son discriminatorias. Abordó de igual manera los conceptos de “incapacidad laboral” o “no susceptibles de ser empleadas”, recomendando la eliminación de dichos conceptos de la legislación vigente. El Comité también ha considerado discriminatorio el requisito de “aptitud física” para trabajar.

La legislación debería proteger a las personas con discapacidad contra el despido discriminatorio por motivos de discapacidad, en particular en situaciones en las que las personas adquieren una discapacidad en el trabajo. En estas situaciones, el empleador debería estar obligado, incluso como una forma de ajuste razonable, a retener al trabajador y ofrecerle el apoyo necesario para mantener su puesto o, si esto no es posible, debería ofrecerle un trabajo alternativo. Sin embargo, los Estados deben tener cuidado al brindar protección absoluta contra el despido de personas con discapacidad, por ejemplo, mediante el establecimiento de procedimientos muy onerosos que permitan el despido de una persona con discapacidad, ya que esto podría desincentivar la contratación inicial.

Es posible que el Comité desee prestar especial atención a los riesgos que derivan del software de contratación basado en Inteligencia Artificial y algoritmos programados de forma no transparente, ya que existe evidencia de que ha llevado a la exclusión de personas con discapacidad. En general, las personas con discapacidad encuentran importantes barreras en los procesos de contratación en línea, las cuales no garantizan la accesibilidad en igualdad de condiciones con las demás.

La referencia en el artículo 27.1 (a) a la promoción profesional también es particularmente relevante en el contexto de la no discriminación, ya que debería garantizar que las personas con discapacidad no sean discriminadas cuando buscan ser promovidas, incluso mediante el acceso a cualquier formación brindada a los empleados, así como al garantizar la realización de ajustes razonables por parte del empleador en relación con un cambio de trabajo.

Asimismo, la cuestión de la discriminación genética vinculada a una mayor probabilidad de desarrollar determinadas deficiencias o condiciones de salud es un riesgo particular en el ámbito laboral. La legislación que prevenga la discriminación por motivos de discapacidad debería cubrir esto al impedir que los empleadores tengan acceso a la información genética de sus empleados actuales y futuros.

1. Realización de ajustes razonables

Como ya reconoció el Comité, al ser una obligación *ex nunc*, los ajustes razonables, deben realizarse desde el momento en que una persona con discapacidad requiera acceder a situaciones o entornos no accesibles, o quiera ejercer sus derechos.[[23]](#footnote-23) Asimismo, el Comité reconoció que los ajustes razonables deben negociarse con el solicitante o los solicitantes y que la obligación de realizar ajustes razonables es una obligación reactiva individualizada, que debe atenderse desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes. [[24]](#footnote-24)

Deben adoptarse medidas adicionales para garantizar que la realización de ajustes razonables se implemente de manera efectiva. Dos medidas parecen de especial relevancia:

* La provisión de fondos para cubrir, total o parcialmente, los costos relacionados con los ajustes razonables. Esto limitará la posibilidad de que las organizaciones, especialmente aquellas que son pequeñas, afirmen que el ajuste impone una carga desproporcionada o indebida con respecto a los apoyos individuales.
* La prestación de asistencia técnica a todas las partes interesadas y, en particular, a los empleadores y a las personas con discapacidad sobre el concepto de ajustes razonables, incluso ejemplos de ajustes en diferentes etapas del empleo (proceso de contratación, incorporación, promoción profesional), el proceso que debería seguirse para tomar una decisión sobre el ajuste, la aplicación de la prueba de la carga desproporcionada o indebida, cómo documentarla, protegiendo la confidencialidad y privacidad, la necesidad de divulgación, entre otros. Este tipo de asistencia podría adoptar la forma de códigos de buenas prácticas.

Sin embargo, la realización de ajustes razonables debería evitar la sobreprotección en las condiciones laborales. Varios países establecen en la legislación medidas específicas para las personas con discapacidad, las cuales incluyen días adicionales de vacaciones anuales, jornadas o semanas laborales reducidas, generalmente con salario completo. A menudo, se trata de medidas que se establecieron para las personas que adquirieron una discapacidad en el trabajo y se consideraron una forma de compensación.

Si bien el horario laboral más flexible (y reducido) podría considerarse una forma de ajuste razonable individualizado, la aplicación de tales medidas a todas las personas con discapacidad no solo se basa en el paternalismo y la sobreprotección, sino que también crea barreras adicionales para que las personas con discapacidad ingresen al mercado laboral.

El Comité invita a las partes interesadas a realizar contribuciones por escrito sobre estos temas, incluidas las obligaciones sujetas a realización progresiva, medidas no regresivas y obligaciones mínimas esenciales en virtud del artículo 27 de la Convención.

3.I - Obligaciones particulares en el contexto del artículo 27

1. El impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral, las cuales incluyen la inteligencia artificial y el aprendizaje profundo, en las personas con discapacidad.

Hay varios ejemplos de tecnologías de apoyo que contribuyen a la inclusión de personas con discapacidad y tienen un posible impacto en su empleo. Lo que los Estados partes deben garantizar es la disponibilidad, transparencia y asequibilidad de estas tecnologías. Los Estados Partes también deben fomentar la investigación y el desarrollo en el campo del entorno tecnológico accesible de conformidad con la Convención (artículo 4.1 f-g). Este es un desafío particular en el contexto de los países en desarrollo.

Para los principales desarrollos tecnológicos, es importante que estos sigan los principios de diseño universal con el fin de evitar crear barreras para las personas con discapacidad. Las plataformas que se han utilizado en el contexto de la pandemia Covid-19 ofrecen un ejemplo al respecto. Asegurar el acceso a las habilidades digitales requeridas también parece ser particularmente relevante en este contexto.

1. Teletrabajo de personas con discapacidad

A menudo, permitir que las personas con discapacidad realicen su trabajo de forma remota se ha considerado una forma de ajuste razonable. Está claro que el teletrabajo continuará siendo una práctica y una opción ampliamente extendida para muchos empleados, incluidos los empleados con discapacidad. Cuando los Estados legislan sobre el teletrabajo, están obligados a abordar la situación de las personas con discapacidad.

Es importante asegurarse que el teletrabajo continúe siendo una opción y no una obligación para las personas con discapacidad y que los ajustes y el apoyo necesarios en el lugar de trabajo se proporcionen tanto en el hogar como en las instalaciones de la empresa y que las herramientas de comunicación que se utilizan para mantener a todos los empleados conectados sean totalmente accesibles para las personas con discapacidad.

1. **Relación con otras disposiciones de la CDPC**

El artículo 27 es un buen ejemplo de la interrelación de los diferentes derechos consagrados en la CDPD.[[25]](#footnote-25)

El derecho al trabajo y al empleo se ve afectado por el goce efectivo de otros derechos como la capacidad jurídica, la vida independiente, la movilidad personal, la educación inclusiva, el respeto del hogar y la familia, la rehabilitación y habilitación y el acceso a la información, pero también está claramente interrelacionado con permitir elementos como la accesibilidad, en particular del transporte y el entorno físico, así como la sensibilización. De hecho, el Comité expresó su preocupación con respecto a la inaccesibilidad del entorno físico de los lugares de trabajo.[[26]](#footnote-26) Otro ejemplo de esta interrelación se puede encontrar en los casos de ausencia de servicios de apoyo como asistentes personales, como se prevé en el artículo 19, lo que crea una barrera casi infranqueable para aquellas personas con discapacidad que los requieren.

La interrelación del derecho al trabajo y al empleo con otros derechos consagrados en la CDPD no debe ser a expensas de las personas con discapacidad. Por ejemplo, las prestaciones por discapacidad que se otorgan para garantizar un nivel de vida adecuado para las personas con discapacidad son compatibles con el artículo 28 de la CDPD. Sin embargo, las prestaciones por discapacidad que no son compatibles con el empleo crean una situación en la que las personas con discapacidad tienen que optar entre acceder a una prestación y acceder al empleo.

1. Consultas con OPD en el contexto de diálogo social

La consulta por parte de los Estados a las organizaciones de personas con discapacidad y las organizaciones que las representan es un principio claramente establecido de la CDPD y se aplica igualmente al artículo 27.

Al mismo tiempo, muchos Estados abordan la legislación y las políticas del mercado laboral a través del diálogo social con las federaciones que representan a los empleadores y los sindicatos. En ocasiones, esto podría derivar en un conflicto entre estas dos obligaciones.

Es intención del Comité recibir orientación sobre cómo asegurar una participación significativa de las organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de diálogo social.

**5. Aplicación a nivel nacional**

El Comité buscará buenas prácticas en la aplicación del artículo 27 a nivel nacional, las cuales incluyen la elaboración de legislación y políticas, el acceso a la justicia y la reparación en situaciones de discriminación en la recopilación de datos laborales y la aplicación de medidas específicas para garantizar la plena inclusión en el mercado laboral abierto.

1. Ver, por ejemplo, CRPD/C/GRC/CO/1, párrafo 38. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ver, por ejemplo, CRPD/C/MDA/CO/1, párrafo 48. [↑](#footnote-ref-2)
3. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, ‘Observaciones Finales sobre Gabón’, (2 de octubre de 2015) UN Doc CRPD/C/GAB/CO/1, párrafo 58 (CRPD/C/GAB/CO/1). [↑](#footnote-ref-3)
4. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, ‘Observaciones Finales sobre Lituania’, (10 de mayo de 2016) UN Doc CRPD/C/LTU/CO/1, párrafos 51-52 (CRPD/C/LTU/CO/1). Ver también Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, ‘Observaciones Finales sobre Turkmenistán’, (13 de mayo 2015) UN Doc CRPD/C/TKM/CO/1, párrafos 45-46 (CRPD/C/TKM/CO/1). [↑](#footnote-ref-4)
5. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, ‘Observaciones Finales sobre Jordán’, (15 de mayo de 2017) UN Doc CRPD/C/JOR/CO/1, párrafos 49-50 (CRPD/C/JOR/CO/1). [↑](#footnote-ref-5)
6. CRPD/C/15/4, párrafo 102. [↑](#footnote-ref-6)
7. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR, por sus siglas en inglés), Observación General Núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párrafo 47 (c). [↑](#footnote-ref-7)
8. Ver, por ejemplo, CRPD/C/MDA/CO/1, párrafo 48. [↑](#footnote-ref-8)
9. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR, por sus siglas en inglés), Observación General Núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párrafo 48. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ver, por ejemplo, CRPD/C/RWA/CO/1, párrafo 49. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ver, por ejemplo, CRPD/C/RWA/CO/1, párrafo 50. [↑](#footnote-ref-11)
12. CRPD/C/ECU/CO/2-3 (CRPD 2019). [↑](#footnote-ref-12)
13. Ver, por ejemplo, CRPD/C/MMR/CO/1, párrafo 51. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ver, por ejemplo, CRPD/C/TUR/CO/1, párrafo 52. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ver, por ejemplo, CRPD/C/CUB/CO/1, párrafo 46. [↑](#footnote-ref-15)
16. Por ejemplo, [CRPD/C/15/4](https://undocs.org/en/CRPD/C/15/4), párrafo 22; [CRPD/C/HRV/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/HRV/CO/1), párrafo 42; [CRPD/C/KEN/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/KEN/CO/1), párrafo 48; y [CRPD/C/PRY/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/PRY/CO/1), párrafo 64. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ver *Gröninger y otros. c. Alemania*. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ver, por ejemplo, CRPD/C/VUT/CO/1, párrafo 45. [↑](#footnote-ref-18)
19. CRPD/C/23/D/45/2018, párrafo 8.4. [↑](#footnote-ref-19)
20. CRPD/C/21/D/34/2015. [↑](#footnote-ref-20)
21. CRPD/C/23/D/37/2016. [↑](#footnote-ref-21)
22. Por ejemplo, [CRPD/C/15/4](https://undocs.org/en/CRPD/C/15/4), párrafo 25 y [CRPD/C/MEX/CO/1](https://undocs.org/en/CRPD/C/MEX/CO/1), párrafo 52. [↑](#footnote-ref-22)
23. CDPD, Observación General núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, párrafo 24 (b). [↑](#footnote-ref-23)
24. Ibídem. [↑](#footnote-ref-24)
25. Ver, por ejemplo, Observación General núm. 1 (2014) sobre Igual reconocimiento ante la ley, Observación General núm. 2 (2014) sobre Accesibilidad, Observación General núm. 4 (2016) sobre el Derecho a la educación inclusiva, Observación General núm. 5 (2017) sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad y Observación General núm. 6 (2018) sobre la Igualdad y la no discriminación. [↑](#footnote-ref-25)
26. Ver, por ejemplo, CRPD/C/SEN/CO/1, párrafo. 45. [↑](#footnote-ref-26)