## **Presentación de ACTAS al debate general sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo. 24º período de sesiones del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad, 8-26 de marzo de 2021.**

**ACTAS (Associació Catalana de Treball amb Suport/Asociación Catalana de Empleo con Apoyo)** es la organización que agrupa en Cataluña, desde su constitución hace 25 años, a 24 entidades que trabajan para los derechos laborales de las personas con discapacidad y su inclusión en el mercado ordinario de trabajo mediante la **metodología del Empleo con Apoyo (*Supported Employment)***, pertenecientes tanto al ámbito de las Organizaciones No Gubernamentales sin ánimo de lucro como a servicios de inserción especializados de las Administraciones Públicas Locales. Actualmente, las entidades asociadas a ACTAS ofrecen apoyo laboral en Cataluña a aproximadamente 3.000 personas con discapacidad.

**ACTAS** considera como hecho muy importante la celebración del **debate general sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo**, organizado por la Oficina del **Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)**, así como la elaboración por parte del **Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)** de la ***Observación General sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo****,* en desarrollo y concreción del **artículo 27 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad** de Naciones Unidas. Nuestra organización concede gran relevancia a la elaboración de dicha *Observación General,* que establecerá los principios y políticas que los Estados partes deberán observar para asegurar una debida consecución del derecho a trabajar y al empleo de las personas con discapacidad, de acuerdo con el resto de derechos establecidos en la Convención y con el modelo igualitario, inclusivo y participativo que ésta ha establecido.

Como entidad representativa en Cataluña (España) de los derechos laborales de las personas con discapacidad, **ACTAS** quiere realizar, como aportación al debate general, la siguiente **presentación por escrito:**

**Introducción**

La aprobación y ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte de los estados parte ha supuesto un hito histórico para la defensa de la dignidad, la inclusión y el valor de la diversidad en nuestras sociedades.

Entendiendo la Convención como un todo necesariamente interrelacionado, en su articulado se establece la necesidad de que las personas con discapacidad participen y formen parte de los ámbitos ordinarios de la sociedad, con los apoyos necesarios,

de forma que no se produzca situación ninguna de discriminación o segregación. Así sucede en ámbitos tan variados como la educación, el acceso a la justicia, la salud o la desinstitucionalización e inclusión en la comunidad (derecho a la Vida Independiente).

En coherencia con este modelo, **ACTAS** defiende que el modelo laboral que respeta los derechos de la persona con discapacidad y su dignidad es aquél que promueve el acceso al trabajo, al empleo y a la formación ocupacional dentro de un **mercado ordinario, abierto e inclusivo**, en el que las personas con discapacidad conviven en la dimensión laboral en igualdad de condiciones con el resto de miembros de la sociedad.

Para ellos, en sintonía con el modelo de apoyos que establece la Convención como garantía de superación de las barreras que impiden la igualdad y la dignidad de las personas con discapacidad, **ACTAS** promueve un **modelo de apoyos personalizados** en el ámbito laboral que se ofrezcan a la persona de forma ajustada, personalizada y flexible a lo largo de la vida laboral y de acuerdo a sus necesidades y preferencias. El **Empleo con Apoyo** es la metodología que en muchos casos requieren las personas con discapacidad (especialmente en caso de personas con discapacidad intelectual, psicosocial o en personas con grandes necesidades de apoyo), facilitando su acceso al mercado ordinario y el mantenimiento de su puesto de trabajo.

Tal y como se asegura también en la reciente **Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Unión Europea 2021-2030[[1]](#footnote-1)**, el acceso al mercado laboral es la vía óptima para asegurar la autonomía y la inclusión social de las personas con discapacidad. Dicha Estrategia señala también como un gran número de personas con discapacidad no tienen acceso al mercador ordinario de trabajo, teniendo acceso únicamente a soluciones de empleo protegido dónde no siempre se aseguran las condiciones laborales adecuadas a las personas con discapacidad ni sus derechos laborales, ni se establecen tampoco las vías de transición necesarias al mercado laboral ordinario e inclusivo.

Las políticas y recursos laborales inclusivos e igualitarios se deben extender asimismo al resto de dimensiones relacionadas con el acceso al empleo: servicios de colocación e inserción, formación ocupacional vocacional, desarrollo de habilidades y potencialidades laborales, agencia y ejercicio de derechos laborales y sindicales, iniciativas de emprendimiento y autoocupación, acceso a la función pública o rehabilitación y reincorporación al mercado de trabajo. Siempre desde una orientación que facilite a las personas con discapacidad trabajar con el resto de la sociedad y no ser dirigidas a ámbitos o estatutos específicos.

**Contenido del Artículo 27**

En cuanto al contenido del artículo 27, **ACTAS** presenta las siguientes consideraciones:

* La Convención establece explícitamente el derecho a trabajar en un mercado abierto, inclusivo y accesible, derecho que sólo es ejercible en el mercado ordinario, no segregado.
* La no discriminación laboral de las personas con discapacidad conlleva que no pueda existir un régimen laboral diferenciado ni separado, debiendo poder trabajar en igualdad de derechos y en ámbitos inclusivos.
* No pueden mantenerse regímenes laborales en que las personas con discapacidad reciban una remuneración o un estatuto laboral diferenciado al del resto de personas que forman parte del mercado laboral. Todas las personas que trabajan en un mismo centro de trabajo deben regirse por las mismas normas laborales y convencionales y gozar de igualdad de condiciones.
* Un mercado inclusivo conlleva que las personas con discapacidad no sean dirigidas a sistemas laborales específicos o concentrados en los que trabajen exclusiva o mayoritariamente personas con discapacidad. Por el contrario, se deben ofrecer los apoyos individualizados allí dónde la persona ejerza su derecho al trabajo y al empleo. Este apoyo debe considerarse un derecho de la persona con discapacidad y no estar sometido a restricciones.
* Las personas con discapacidad deben recibir apoyos en la etapa educativa postobligatoria y en la formación ocupacional y profesional, con las medidas de accesibilidad y adaptaciones que sean necesarias para garantizar la igualdad de condiciones. En este ámbito educacional y en dichas acciones formativas se debe respetar el modelo inclusivo establecido en el artículo 24 de la Convención, sobre la educación. Se debe garantizar la igualdad de condiciones en los procesos de cualificación y habilitación profesional.
* El trabajo digno y el mantenimiento del empleo requiere de apoyos personalizados en los casos de que la persona con discapacidad lo necesite, siendo el Empleo con Apoyo una herramienta que se ha demostrado, a lo largo de estos últimos 40 años, eficaz y adecuada para la consecución de este derecho.
* Las personas con discapacidad tienen el derecho a acceder al empleo público en todos los niveles administrativos (Europeo, Estatal, Nacional o Regional y Local), recibiendo los apoyos que sean necesarios.
* Las personas con discapacidad deben poder acceder a la acción sindical y ser representados sindicalmente en igualdad de condiciones. Las organizaciones sindicales deben velar para que las personas con discapacidad no sean excluidas de su ámbito de actuación adoptando las medidas de accesibilidad adecuadas y ofreciendo los apoyos necesarios.
* Un empleo digno es aquél que respeta la dimensión vocacional de la persona con discapacidad, es significativo para ella y le permite una calidad de vida adecuada y la inclusión en la comunidad.

**Obligación de los Estados Partes**

En relación a las obligaciones de los Estados Partes, **ACTAS** presenta las siguientes consideraciones:

* Los Estados deben priorizar y financiar los apoyos en el ejercicio al derecho al trabajo y al empleo en el mercado ordinario, inclusivo, abierto e igualitario, con el fin de eliminar las situaciones de segregación o discriminación existentes en la actualidad.
* Los Estados deben planificar las vías de transición desde las soluciones de empleo protegido a el acceso a un empleo digno e inclusivo, destinando a este los fondos presupuestarios existentes para las políticas laborales dirigidas a las personas con discapacidad.
* Los Estados deben aplicar medidas de promoción dirigidas al sector privado y empresarial dirigidas a superar la actual deficiente incorporación de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo (incentivos a la contratación y salariales, beneficios fiscales y/o de cotización).
* Los Estados parte deben desarrollar políticas de contratación pública que promuevan para las personas con discapacidad un empleo digno e inclusivo en el mercado ordinario.
* Los Estados deben garantizar a las personas con discapacidad la provisión de apoyos para la inserción laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo, sin que este derecho pueda ser condicionado por políticas presupuestarias o modalidades de financiación. Dichos apoyos deben ofrecerse de forma personalizada y flexible y a lo largo de toda la vida laboral siempre que la persona con discapacidad lo requiera.
* Los Estados deben garantizar el acceso a la función pública de las personas con discapacidad, estableciendo las reservas para ello necesarias en las convocatorias de empleo pública, aplicando las mesuras de accesibilidad necesarias, el mantenimiento en el puesto de trabajo y la igualdad en las posibilidades de promoción interna.
* Los Estados deben establecer los sistemas de apoyo necesarios para que las personas con discapacidad tengan acceso a la formación ocupacional y profesional, a la cualificación y certificación profesional y a toda acción formativa encaminada a posibilitar el acceso al empleo.
* Los Estados Partes deben garantizar el tránsito desde el sistema de educación inclusivo al acceso al mercado de trabajo ordinario.
* Los Estados Partes deben evitar que las personas con discapacidad vean menoscabado su derecho a los sistemas de protección social por el hecho de acceder a un trabajo digno e inclusivo, estableciendo la compatibilidad de prestaciones y sistemas de apoyo con la actividad laboral.

**Relación con otras disposiciones de la Convención**

En cuanto al contenido del resto del articulado de la Convención, **ACTAS** presenta las siguientes consideraciones:

Artículo 5 – Igualdad y No Discriminación

Más allá de lo ya establecido en la Observación General número 6, en su punto 67[[2]](#footnote-2), **ACTAS** considera que se debe garantizar el acceso al mercado ordinario de trabajo a todas las personas con discapacidad, sin discriminación por su nivel de necesidades de apoyo, según el **principio de Exclusión Cero** propio del Empleo con Apoyo. Las personas con mayores necesidades de apoyo deben ser incluidas de forma sistemática en las políticas de acceso al empleo y al trabajo, con la aplicación en su caso de los ajustes razonables que sean necesarios *ex post.*

Artículo 6- Mujeres y niñas con discapacidad

**ACTAS** afirma la necesidad de que todas las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad incorporen la perspectiva de género, con el fin de eliminar la discriminación existente y superar los índices inferiores de formación y ocupación que evidencian la dificultad de las mujeres con discapacidad en el acceso a un trabajo digno, de suprimir la brecha salarial y de prevenir toda situación de acoso en el trabajo.

Artículo 8 – Toma de conciencia

**ACTAS** considera que los Estados Partes deben realizar las acciones de sensibilización necesarias para el reconocimiento como un valor social del acceso y la contribución de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Artículo 9 – Accesibilidad

Los puestos de trabajo deben ser accesibles, como se indica de forma explícita en el artículo 9, párrafo 1 a). La negativa a adaptar el lugar de trabajo constituye un acto prohibido de discriminación por motivo de discapacidad.[[3]](#footnote-3)

**ACTAS** quiere evidenciar la importancia de las dimensiones cognitiva y actitudinal de la accesibilidad, en la actualidad mucho menos desarrolladas, y de especial importancia para las personas con discapacidad intelectual y/o psicosocial. Se debe garantizar las adaptaciones necesarias en accesibilidad cognitiva.

Artículo 12 – Igual reconocimiento como persona ante la ley

**ACTAS** defiende que las personas con discapacidad deben ser titulares, con los apoyos necesarios, de todos los derechos que se deriven de la actividad laboral y disfrutar enteramente de los beneficios que ésta produzca, sin que de ellos se pueda realizar merma alguna por razón de provisión de apoyos o servicios.

Artículo 19 -Vida Independiente e Inclusión en la Comunidad

**ACTAS** considera que, de la misma forma que en la Observación General número 5[[4]](#footnote-4), sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, define los entornos institucionales como aquellos en los que existe una desproporción de personas que viven en el mismo entorno y el aislamiento y segregación de la comunidad (entre otras características), deben considerarse entornos laborales inclusivos y adecuados a derecho aquellos en los que no se dan estas características.

En Barcelona, a 15 de marzo de 2021,



Sra. Montserrat Cardona Iguacen

Presidenta de ACTAS

(en nombre de la Junta Directiva de ACTAS)

1. *Union of Equality. Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030,* Unión Europea, Marzo 2021, pág. 13. [↑](#footnote-ref-1)
2. Observación General número 6 sobre el artículo 5 – Igualdad y No Discriminación (CDPD/C/GC/6), 26 de abril de 2018. Punto 67. [↑](#footnote-ref-2)
3. Observación General número 2 sobre el artículo 9 – Accesibilidad (CDPD/C/GC/2), 22 de mayo de 2014. Punto 41. [↑](#footnote-ref-3)
4. Observación General número 5 sobre el artículo 19 – Vida Independiente e Inclusión en a Comunidad (CDPD/C/GC/5), 27 de octubre de 2017. Punto 16 c). [↑](#footnote-ref-4)