**APORTACIONES DE CERMI AL PROYECTO PARA LA PREPARACIÓN DE UNA OBSERVACIÓN GENERAL SOBRE EL ARTÍCULO 27 DE LA CDPD (DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO)**

**INTRODUCCIÓN**

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) es la expresión unitaria del movimiento social español de personas con discapacidad y sus familias para la representación, la interlocución y incidencia política en España en favor de la agenda política de derechos humanos de esta parte de la ciudadanía.

El CERMI fue designado oficialmente por el Estado español como un mecanismo independiente de seguimiento de la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en España. Esto le otorga una serie de poderes reforzados ante Naciones Unidas y el Estado español, como signatario de este Tratado Internacional de Derechos Humanos. Asimismo, desde 2011 el CERMI cuenta con el estatus consultivo especial en ECOSOC.

En este sentido, el CERMI saluda el propósito del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de promover una Observaciones General sobre el artículo 27 de la Convención de 2006, y mediante este documento realiza aportaciones desde la experiencia española, para que este artículo se aplique y se interprete en toda su extensión, y resulte un soporte eficaz para la consecución del derecho al trabajo, recogido a su vez en el Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**PROPUESTA 1:**

Resaltar además del alto nivel de desempleo, el elevadísimo número de personas con discapacidad que no tiene trabajo, que forzosamente están y permanecen inactivas. Aunque la información, en el ámbito regional europeo, es de hace unos años, sirva como ejemplo esta información de EUROSTAT: más de la mitad de la población en edad de trabajar con limitaciones en el trabajo en la Unión Europea estaba inactiva en 2011[[1]](#footnote-1). Esta realidad se produce por múltiples razones: el desánimo ante las escasas oportunidades laborales y ante los intentos fallidos de lograr un empleo o conseguir mantenerlo en el tiempo; la escasa compatibilidad entre el empleo y las prestaciones sociales; la mínima coordinación e integración entre los sistemas de protección, los sociales, los educativos y la política de empleo; y de las actitudes paternalistas y falsamente protectoras (discriminatorias y excluyentes) que limitan el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

**PROPUESTA 2:**

Clarificar que bajo la denominación de “empleo protegido y segregador” se agrupan realidades muy diferentes, con significados diversos y que no siempre hacen referencia a situaciones excluyentes. Como recoge la publicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo” (Ginebra, 2ª edición 2015), no puede obviarse que en muchos países sigue funcionando algún tipo de sistema de empleo protegido **siendo extremadamente difícil “establecer comparaciones entre países por varias razones, entre ellas el hecho de que el concepto de empleo protegido no signifique lo mismo para todos, ni siquiera dentro del mismo país**”. Resulta por ello imprescindible delimitar el concepto de “empleo protegido y segregador” con base en sus características identitarias y no tanto en función de su denominación. Debe ser considerado “empleo protegido y segregado”, aquel empleo que no es libremente elegido, el empleo que no tiene la cobertura de las normas laborales básicas, el empleo que no respeta los derechos básicos (incluidos los derechos colectivos y sindicales) de las personas trabajadoras, el empleo que no permite un desarrollo profesional, el empleo que no es retribuido con, al menos, los salarios mínimos y cuando la estructura que proporciona el empleo no opera en el mercado ni tiene la consideración de empresa.

Al igual que ocurre con la discriminación por razón de sexo[[2]](#footnote-2), preocupa y es necesario abordar la segregación ocupacional (vertical y horizontal) por razón de discapacidad que provoca, además, consecuencias en la permanencia de otras desigualdades en los mercados laborales (niveles salariales, ascensos, etc.).

**PROPUESTA 3:**

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 que reciben salarios inferiores al salario mínimo o no reciben un salario justo (empleos paralelos, empleos informales o de economía sumergida, empleos precarios, etc.).
* Legislación que permite que las personas con discapacidad reciban un salario inferior al salario mínimo vigente en el país.
* Personas con discapacidad que se desempeñan sin garantía de sus derechos como trabajadoras en empleos o subempleos en estructuras que no tienen el carácter de empresas productivas insertas en el mercado de trabajo y económico.
* 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.
* El fenómeno de la segmentación horizontal y vertical: las personas con discapacidad se ocupan mayoritariamente en profesiones elementales (y en un escaso número de ocupaciones) y poco cualificadas y en los niveles más bajos de la organización.

**PROPUESTA 4:**

En relación a la Formación Profesional es necesario que estos servicios focalizasen su actividad hacia ocupaciones más cualificadas y demandadas por los empleadores.

La transformación productiva y la necesidad de que los trabajadores con y sin discapacidad cuenten con nuevas competencias y habilidades profesionales, para mantener sus puestos de trabajo, hace imprescindible que a los trabajadores con discapacidad se les facilite formación cualificada y de calidad durante toda su carrera profesional.

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. Al igual que resulta imprescindible la coordinación e interacción permanentes de estos servicios con los servicios sociales y los educativos.

**PROPUESTA 5:**

En relación con el fenómeno de promover oportunidades empresariales, empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias hay que referise las situaciones históricas de discriminación y falta de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, se une, en los últimos años, un incremento de la brecha social motivada por el crecimiento de las desigualdades, la escasez y precarización del trabajo, la desregularización de las relaciones laborales, la digitalización no inclusiva, la escasez de oportunidades de empleo, la transformación y polarización de los empleos, revisión y debate sobre la sostenibilidad de los sistemas de protección social, etc. Nuevas realidades que pueden dificultar, aún más, el acceso y el mantenimiento del empleo en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad: las propias dinámicas del mercado de trabajo convencional (falta de oportunidades laborales en general) se están configurando cada vez más como barreras que impiden y/o limitan el derecho al empleo de las personas con discapacidad y de otros grupos vulnerables. En este contexto, actualmente están tomando impulso unas nuevas “economías” y otras formas de empresa (empresas sociales), en el marco de la economía social, que pretenden, desde unos valores y principios propios y primando la persona sobre el beneficio, dar una solución colaborativa contra la desigualdad que el sistema general provoca, articulándose en formulas empresariales correctoras y que aseguran los derechos individuales que la simple lógica del mercado no es capaz de asegurar. El desarrollo de estas iniciativas da lugar a la generación de una dinámica de actividad centrada en el propósito y el valor sociales. Estamos ante una amplia y rica variedad de formas organizativas formadas en diversos contextos nacionales y de bienestar social, pero con valores, características y objetivos comunes, y que combina actividades económicas sostenibles con un impacto social positivo, ajustando al mismo tiempo los bienes y servicios a las necesidades

Y es en este ámbito, en el de las empresas sociales insertas en la esfera de la economía social, en el que se enmarcan las fórmulas de emprendimiento colectivo, promovidas por las propias personas con discapacidad (cooperativas y otras fórmulas de economía social) o las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y/o sus familias (fórmulas de empresas sociales) que persiguen un empleo decente ofreciendo oportunidades de trabajo productivo, con unos ingresos por trabajo acorde al puesto desempeñado y al sector de actividad (en ningún caso inferiores al salario mínimo), que garantizan la seguridad y protección en el trabajo, que ofrecen perspectivas de desarrollo profesional y personal, que garantizan la participación del trabajador en las decisiones que afecten al desarrollo de su trayectoria laboral y que garantizan la prestación de los ajustes razonables y promueven la igualdad de oportunidades y de trato. Estas iniciativas empresariales son plenamente conformes con los mandatos recogidos en el artículo 27 y deben ser consideradas como iniciativas propias de las personas con discapacidad como ejemplo de emprendimiento colectivo (de las propias personas con discapacidad o de sus entidades representativas).

Igualmente, debe entenderse por empresas propias cualquier iniciativa empresarial promovida por personas con discapacidad o sus organizaciones representativas, con fórmulas empresariales tradicionales o de economía social, economía o trabajo colaborativos, etc.

**PROPUESTA 6:**

En el empleo de personas con discapacidad en el sector público debe garantizarse la adaptación y apoyo necesarios en los procesos selectivos de acceso y/o de promoción profesional.

**PROPUESTA 7:**

Programas de acción afirmativa y atención más intensa a personas con discapacidad particularmente excluidas del mercado laboral. Los Estados pueden utilizar para promover el derecho al empleo, entre otros, la contratación pública y los incentivos económicos. Las medidas de contratación pública social e inclusiva pueden comprender procesos de licitación reservados a empresas que son propiedad de personas con discapacidad (bien directamente o a través de las organizaciones que las representan), o procesos de licitación que otorguen puntos adicionales a empresas que emplean un cierto porcentaje de personas con discapacidad que debería ser superior al establecido en la legislación si el país tiene una cuota establecida o prohibiciones de concurrir a la licitación si no se cumple la cuota establecida.

Estos programas deben intensificarse en personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, incluidas personas con trastorno del espectro del autismo, personas con discapacidad psicosocial, personal sordociegas, así cuando concurren factores de interseccionalidad como el género, el origen nacional, la situación socioeconómica, la residencia en el medio rural, etc.

Asimismo, los Estados parte deben impulsar las fórmulas de empresa social, entre otras modalidades, como un modelo de emprendimiento social colectivo promovido por las propias personas con discapacidad directamente o por las organizaciones que las representan a ellas o a sus familias. Como ya recogía la publicación de la OIT “Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo” (Ginebra, 2ª edición 2015) el sector de la empresa social tiene un considerable potencial de crecimiento y puede ofrecer muchas posibilidades de empleo para personas con discapacidad en el futuro.

**PROPUESTA 8:**

En los relativo a los Programas de reincorporación al trabajo hay que considerar a las personas con discapacidad pueden adquirir su discapacidad o ver intensificada su discapacidad mientras están en un empleo.

Los Estados parte deben garantizar también en estos supuestos la compatibilidad de las prestaciones sociales por discapacidad con el desempeño de un trabajo y la percepción por parte de las empresas de las subvenciones e incentivos a la contratación y mantenimiento del empleo.

En este sentido, se debe proteger a las personas con discapacidad sobrevenida en el derecho al trabajo[[3]](#footnote-3), para no expulsarla del mercado laboral con figuras como las incapacitaciones laborales, y dales la oportunidad mediante las debidas adaptaciones al puesto a que continúe en la vida laboral.

**PROPUESTA 9:**

En las obligaciones de los Estados parte se debería tener en cuenta el impulso de programas y políticas de apoyo a los empleadores para facilitar el mantenimiento del empleo o la obtención de un empleo en otra empresa; así como impulsar programas para facilitar la formación o nueva cualificación de estos trabajadores con discapacidad que requieren cambio de ocupación.

Es posible que el Comité desee prestar especial atención a los riesgos que derivan de los programas informáticos de selección y 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.

Asimismo, en la realización de ajustes razonables se debe tener en cuenta que esta tipología de medidas puede ser adoptada con carácter general para avanzar en materia de conciliación laboral y personal y se debe garantizar que los trabajadores con discapacidad no sufren ninguna discriminación en ese ámbito.

**PROPUESTA 10:**

En la Aplicación en el plano nacional del artículo 27, hay que:

1.- Derogar o modificar las leyes y reglamentos laborales que sean discriminatorias con las personas con discapacidad y/o que sean incompatibles con el artículo 27 de la Convención, reorientándo las políticas de emploe y las regulaciones para que sean plenamente compatibles con el marco de exigencia de la CDPD.

2.- Impulsar la doble vía, además de la inclusión de los derechos de las personas con discapacidad en la legislación laboral general, promulgando legislación específica en el ámbito laboral, en estrecha colaboración con organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, que tenga un enfoque holístico y desde una visión explicativa que oriente el sistema hacia una comprensión contextual de la realidad preexistente, de la problemática identificada, de las actuaciones, del contexto social y de las personas con discapacidad. El enfoque holístico permitirá una intervención interdisciplinar (educación, formación, fomento de la contratación, protección social, inclusión activa, etc.), interinstitucional e intersectorial (público, privado, tercer sector, agentes sociales y sociedad en general).

3.- Se recomienda también, en consonancia con la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que dicha legislación garantice de manera efectiva, el derecho de las personas con discapacidad a un empleo digno y de calidad y a trabajar en igualdad de condiciones; mediante el impulso de medidas que eliminen las situaciones de discriminación por motivos de discapacidad y promuevan las oportunidades del empleo en todas sus modalidades.

4.- Considerar explícitamente en la normativa laboral la no discriminación en sus múltiples vertientes y la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación. Establecer la obligación de los ajustes razonables, con financiación pública adecuada. Se debe salvaguardar el acceso y la participación en el entrono laboral de la figura del asistente personal que apoya a la persona con discapacidad trabajadora.

5.- Adoptar la legislación y promover medidas de acción positiva para avanzar en la eliminación de la segmentación vertical (concentración en los niveles jerárquicos más bajos) y horizontal (limitación del acceso a determinadas profesiones, concentración en determinadas ocupaciones, las más elementales, más precarizadas y de menor nivel salarial).

6.- Promulgar legislación que prohíba que las personas con discapacidad puedan recibir un salario inferior al salario mínimo establecido. Y garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

7.- Adoptar medidas específicas para garantizar el desarrollo profesional en todo tipo de empleo, de manera que las personas con discapacidad puedan progresar profesionalmente accediendo a puestos de trabajo de mayor cualificación y remuneración, garantizando la no discriminación, la igualdad de oportunidades y los ajustes razonables.

8.- Garantizar la disposición de políticas y programas que aseguren la participación de las personas con discapacidad a lo largo su “vida laboral” en la formación, en los sistemas de cualificación y de adquisición de competencias (principalmente digitales). La transformación productiva y la necesidad de que los trabajadores con y sin discapacidad cuenten con nuevas competencias y habilidades profesionales, para mantener sus puestos de trabajo, hace imprescindible que a los trabajadores con discapacidad se les facilite formación cualificada y de calidad durante toda su carrera profesional.

9.- Promover políticas y programas que permitan formulas mixta de formación-empleo y medidas de acción positiva para dar cobertura, y minimizar los impactos negativos, a los períodos de “tránsito” entre situaciones de actividad-inactividad y empleo-desempleo.

10.- Garantizar la inclusión plena de las personas con discapacidad en los servicios de empleo, en los sistemas de EFTP y de desarrollo de competencias profesionales. Conectar los servicios generales y los específicos e impulsar la coordinación e interacción de los servicios de empleo, generales o específicos, con los servicios educativos y sociales.

11.- Establecer en la legislación figuras de apoyo para la plena participación sindical de las personas con discapacidad y fomentar la cooperación e interrelación entre los agentes sociales y las organizaciones de discapacidad para profundizar en el conocimiento de la discapacidad en los ámbitos de las relaciones laborales, de los convenios colectivos y de la participación sindical de las personas con discapacidad sin discriminación y en igualdad de oportunidades.

12.- Apoyo y fomento, con medidas de acción positiva, de la participación de las personas con discapacidad en cualquier fórmula de economía social, incluidas las cooperativas. Ofrecer medidas específicas de acción positiva para el impulso del emprendimiento, de cualquier naturaleza, de las personas con discapacidad.

13.- Fomentar e impulsar la constitución de empresas sociales como un modelo de emprendimiento social colectivo promovido por las propias personas con discapacidad directamente o por las organizaciones que las representan a ellas o a sus familias, aprovechando su potencial de generación de oportunidades laborales para personas con discapacidad, garantizando que estas empresas sociales se ajustan a las disposiciones del artículo 27, proporcionan un empleo digno y los ajustes razonables que se precisan.

14.- Establecer medidas de acción positiva (incentivos económicos, reducción de cargas sociales, subsidios salariales, reducción de cargas fiscales, etc.) para promover la contratación de las personas con discapacidad en cualquier fórmula de empleo decente, estableciendo una acción positiva reforzada en las situaciones en las que se conjugan factores de diversa índole que provocan discriminación por interseccionalidad.

15.- Impulsar legislación que prohíba la concurrencia a licitaciones públicas si no se cumplen con el sistema las cuotas establecida o si el empleador ha sido sancionado por discriminación hacia las personas con discapacidad; que establezca mayor valoración de las ofertas que cuenten con un porcentaje de contratación a personas con discapacidad por encima de la cuota establecida; que establezca reservas en las licitaciones públicas a empresas sociales promovidas por personas con discapacidad o por las organizaciones de personas con discapacidad u organizaciones que las representan.

16.- Implantar, para las situaciones de discapacidad sobrevenida, programas y políticas de apoyo a los empleadores para facilitar en mantenimiento del empleo y la retención del talento, la reubicación dentro de la propia empresa o la obtención de un empleo en otra empresa; así como impulsar programas para facilitar la formación o nueva cualificación de estos trabajadores con discapacidad que requieren cambio de ocupación.

17.- Garantizar la compatibilidad de prestaciones sociales o de Seguridad Social por razón de discapacidad con el empleo.

18.- Aprovechar las oportunidades laborales y las nuevas perspectivas de trabajo para las personas con discapacidad que ofrecen los cambios tecnológicos. Identificar y analizar esas nuevas oportunidades en consulta con los empleadores públicos y privados, los sindicatos, los servicios públicos de empleo y las organizaciones de discapacidad.

19.- Promover específicamente programas de formación y cualificación permanente para que las personas con discapacidad adquieran las competencias digitales requeridas.

20.- Realizar estudios y estadísticas periódicas, para conocer exhaustivamente y de manera actualizada, la situación del empleo y de la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, con datos desagregados. Evaluar las políticas y medidas de acción positiva para conocer su impacto social y para adecuar esas políticas y medidas a los cambios vertiginosos y disruptivos de los mercados laborales

**PROPUESTA 11:**

Se debe conectar el ejercicio de los mandatos del artículo 27 en conexión con el artículo 13, de acceso a la justicia, dado que las personas con discapacidad siguen encontrando barreras sustanciales en el acceso a la justicia; lo que pone en riesgo su defensa y la garantía de su derecho humano a un empleo decente. Especial significación tienen los casos de denegación de ajustes razonables o las altas tasas de desocupación especialmente en personas con discapacidad intelectual, del desarrollo o psicosocial o así con en las mujeres, o personas con discapacidad residentes en el medio rural, o de edades más avanzadas dentro de la etapa laboral, debido a falta de oportunidades y al capacitismo. En este sentido y recogiendo las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas de Discapacidad adecuada en referencia Principios y directrices internacionales sobre el acceso a la justicia para las personas con discapacidad que permitan establecer mecanismos de denuncia y rendición de cuentas accesibles e inclusivos, y garantizar que los tribunales estén autorizados y dotados de recursos adecuados para tramitar y resolver demandas relacionadas con el derecho de las personas con discapacidad un empleo digno.

**PROPUESTA 12** (ver la contribución más amplia a esta consulta sobre mujeres con discapacidad remitida por Fundación CERMI Mujeres)**:**

Las mujeres con discapacidad han de tener el derecho, en igualdad de condiciones que los demás, a condiciones laborales justas y favorables que incluyan la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, condiciones laborales seguras y saludables, incluyendo la protección del acoso, y el acceso a reparaciones en caso de agravios. Se debe prestar atención particular a que las medidas especiales adoptadas por los Estados parte para proteger la maternidad, incluyendo los permisos por maternidad y demás medidas, se aseguren para las mujeres trabajadoras con discapacidad.

Los Estados parte deben garantizar que los cuidados, que a menudo son responsabilidad de las mujeres con o sin discapacidad, se incorporen íntegramente en un marco de derechos humanos, incluyendo los derechos laborales, que reconoce los derechos tanto de los cuidadores como de las personas receptoras de cuidados. Teniendo en consideración las tasas altas de desempleo y los niveles elevados de pobreza en la población de mujeres con discapacidad, es necesario desarrollar tanto medidas ordinarias como medidas de acción positiva (incentivos económicos, reducción de cargas sociales, subsidios salariales, reducción de cargas fiscales, etc.) a favor de ellas, para así promover la formación, la contratación, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto de trabajo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, adaptaciones en el lugar de trabajo y la conciliación laboral y familiar.

En línea con el Artículo 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los Estados parte deben prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Los Estados Partes, además, tienen que prestar protección especial a las mujeres con discapacidad durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para ellas. Asimismo, tienen que asegurar que los lugares de trabajo sean entornos seguros y libres de violencia contra las mujeres con discapacidad.

**CONTACTO:**

Jesús Martín Blanco, Delegado del CERMI para los Derechos Humanos y la Convención de la ONU

[convencion@cermi.es](mailto:convencion@cermi.es)

1. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\_statistics\_-\_labour\_market\_access&oldid=411116#Data\_sources\_and\_availability](https://webmail.ibermaticacloud.com/owa/redir.aspx?C=i-DUnLUQejEWWopecjjcqVhi51nvoKh5wJPok2N6gJDKGfEBx-HYCA..&URL=https%3a%2f%2fec.europa.eu%2feurostat%2fstatistics-explained%2findex.php%3ftitle%3dDisability_statistics_-_labour_market_access%26oldid%3d411116%23Data_sources_and_availability) [↑](#footnote-ref-1)
2. # Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

   # E.     Temas especiales de amplia aplicación

   # 47. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias guarda relación con trabajadores específicos:

        a)          Trabajadoras. (…) Debe prestarse especial atención a abordar la segregación ocupacional en función del sexo.  [↑](#footnote-ref-2)
3. El Comité de la CRPD se pronunció a través de la comunicación individual respecto de la comunicación CRPD/C/21/D/34/2015 , estipula que la jubilación forzosa del autor constituyó una violación del artículo 27 apartados a), b), e), g), i) y k), por el mismo y leído conjuntamente con el artículo 3 apartados a), b), c), d) y e); el artículo 4 párrafo 1 apartados a), b), y d) y párrafo 5; y el artículo 5 párrafos 1, 2, y 3 de la Convención. [↑](#footnote-ref-3)