**OBSERVACIONES AL BORRADOR DE COMENTARIO GENERAL SOBRE EL ARTÍCULO 27 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

*Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*

*Marzo 2021*

Las presentes contribuciones contienen observaciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo de Colombia y la Alta Consejería Presidencial para la Participación de Personas con Discapacidad, respecto al borrador de Comentarios General sobre el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad allegado por el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de la Misión de Colombia ante las Naciones Unidas en Ginebra (Suiza).

**Consideraciones del Ministerio del Trabajo:**

Una vez revisado el texto de la propuesta de borrador de la Observación General sobre el artículo 27 de la CDPD a presentase en el 22º período de sesiones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señala los siguientes puntos:

* Respecto a las Obligaciones inmediatas de los Estados partes en la Prohibición de toda discriminación por motivos de discapacidad o por cualquier motivo, y de manera especial, en lo concerniente a la protección a las personas con discapacidad contra el despido discriminatorio por motivos de discapacidad en situaciones en las que las personas adquieran la discapacidad en el trabajo, se propone incluir lo siguiente:

*“El empleador que vincule personas con discapacidad y en caso de configurarse causas por incumplimiento de las obligaciones laborales o causales objetivas, se pueda terminar la relación laboral por estas causas. Ello, sin procedimientos adicionales que lo lleven a demostrar que la razón de la terminación del vínculo laboral no es un acto de discriminación por la discapacidad.*

*Caso contrario; cuando en situaciones en las que las personas adquieren una discapacidad en el trabajo o estando en un vínculo laboral. En estas situaciones, el empleador debería estar obligado, incluso como una forma de ajuste razonable, a ofrecerle al trabajador el apoyo necesario para mantener su puesto de trabajo o, si esto no es posible, debería ofrecer un trabajo alternativo y en caso de terminación del contrato laboral, demostrar que no es discriminatorio por la discapacidad.*

* Respecto a la provisión de fondos para cubrir, total o parcialmente, los costos relacionados con los ajustes razonables, es válido que mediante la adopción de beneficios tributarios se proporcione apoyo, y que las organizaciones, especialmente aquellas que son pequeñas, los ajustes razonables no sean una carga desproporcionada o indebida con respecto a los apoyos individuales.
* En cuanto al Teletrabajo, este debe ser una opción y no una obligación para las personas con discapacidad. Adicionalmente, contemplar la adopción de la modalidad de teletrabajo u otras modalidades de trabajo remoto o en casa, debe ser de común acuerdo entre el empleador y el trabajador con discapacidad, asimismo, se sugiere se contemple la reversibilidad cuando la persona con discapacidad no se adapte a esta modalidad.
* El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores o trabajadores remotos y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

**Consideraciones de la Alta Consejería Presidencial para la Participación de Personas con Discapacidad:**

* Se observa que las interpretaciones contenidas en el documento refieren integralmente al conjunto de dimensiones del acápite sobre trabajo y empleo contenido en el Art. 27 de la Convención. Estas dimensiones deben ser acatadas por los Estados Parte de la Convención para garantizar a las personas con discapacidad el goce efectivo en igualdad de condiciones del derecho al trabajo y al empleo, haciéndolas extensivas a los casos en que la discapacidad se adquiera o desarrolle durante el empleo.
* Las interpretaciones contenidas en el documento abarcan desde el llamado que hace la Convención a los Estados Parte para que reconozcan el derecho que tienen las personas con discapacidad al trabajo decente en igualdad de condiciones; aludiendo a la oportunidad de ganarse la vida, pero que en últimas refiere al derecho de toda persona al bienestar, el desarrollo y la realización personal, la subsistencia propia y de su núcleo familiar.
* El documento reafirma el llamado que hace el Art. 27 de la Convención para que los Estados Parte garanticen a las personas con discapacidad el goce pleno del derecho al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades. Esto, adoptando las medidas pertinentes que eliminen la discriminación por motivos de discapacidad en todas las fases que ello implica: desde el acceso a la información sobre oportunidades laborales, formación para el trabajo, procesos de selección accesibles, inducción y capacitación en el puesto de trabajo, promoción laboral hasta remuneración y condiciones de trabajo segura y saludable.
* Merece atención el llamado que se hace a los Estados Parte para que salvaguarden y promuevan el ejercicio de las personas con discapacidad al derecho al trabajo, los derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás. Incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes incluida la promulgación de legislación. Este es un aspecto de especial estudio ya que debe procurase un equilibrio para que las medidas afirmativas que se adopten no pretendan la protección absoluta, de manera que terminen convirtiéndose en barreras que desincentiven la inclusión productiva de las personas con discapacidad.
* Se resalta el alcance de las interpretaciones referidas al acceso de las personas con discapacidad a la educación inclusiva y formación profesional inclusiva denotando la relación directa que hay, no sólo entre educación y empleo sino también entre educación y pobreza. Esta perspectiva la ha abordado Colombia y despliega esfuerzos interinstitucionales buscando garantizar a las personas con discapacidad el acceso, la promoción, permanencia y el éxito en los procesos educativos de calidad.
* El llamado que se hace a los Estados Parte para alentar las oportunidades de empleo público y privado, promover oportunidades empresariales asociativas, autoempleo y emprendimiento, corresponde al camino por el cual transita Colombia como Estado Parte de la Convención. El país ha asumido el compromiso de promover la inclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad, impulsando su acceso al empleo tanto en el sector público como en el privado. Igualmente, con fuentes para la generación de ingresos mediante la expedición de legislación, la construcción e implementación de política y esfuerzos interinstitucionales para su efectividad, especialmente en el terreno.
* Debe resaltarse que las interpretaciones al Art. 27 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad contenidas en el documento borrador traducen el abordaje integral del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, proporcionando una perspectiva amplia de derechos en la que se articulan los postulados de la Convención con otros mandatos como los de la OIT. De hecho, tiene un espectro más universal en materia de Derechos Humanos que reafirman el respeto, la protección y el cumplimiento como deberes fundamentales de los Estados Parte todos pertinentes y mutuamente complementarios.

\*\*\*\*\*\*\*