|  |
| --- |
| ***Tramite*** |
| **APORTACIONES AL PROYECTO DE OBSERVACIÓN GENERAL AL ARTÍCULO 27 DE LA CONVENCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** |

|  |
| --- |
| **Identificación del sujeto que plantea la opinión al verse afectada por la futura modificación** |
| AECEMCO es una Organización Empresarial sin ánimo de lucro, de ámbito nacional, integrada por los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y entidades de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) para la coordinación, representación, fomento y defensa de los intereses empresariales comunes.  AECEMCO es además socio fundacional de FEACEM (Federación Empresarial Española de Centros Especiales de Empleo), que a su vez se encuadra dentro del CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) e integrante del subcomité CTN 165 SC 5 “Contratación Pública” de la Asociación Española de Normalización (UNE)  Desde hace 20 años agrupamos a +7.500 personas trabajadoras de Centros Especiales de empleo de Iniciativa Social (CEEIS), asociaciones y entidades de economía social para promover el empleo digno de las personas con discapacidad física y orgánica. Los CEEIS asociados abarcan la prestación de todo tipo de servicios, desde los más sencillos hasta los que revisten de gran complejidad y especialidad técnica. Cuentan un alto grado de cualificación, y capacitación, se distribuyen por toda la geografía nacional y reinvierten íntegramente sus beneficios en la mejora de la empleabilidad y cualificación profesional y social de las personas con discapacidad.  Colaboramos con Administraciones Públicas y entidades privadas, mediante la suscripción de convenios y acuerdos de todo tipo. Estudiamos problemas comunes de los asociados, para establecer líneas conjuntas, eficientes y homogéneas de actuación, así como servicios específicos que promuevan el avance en los métodos y técnicas de gestión empresarial socialmente responsable y participamos en estudios, debates y foros públicos que se susciten en torno a los CEEIS y la contratación de personal con discapacidad |

Desde AECEMCO valoramos positivamente la consulta pública lanzada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación con el borrador de Observación General sobre el artículo 27, derecho al trabajo y al empleo, de la CDPD, en razón de lo cual D. IGNACIO RODRÍGUEZ SÁEZ, con DNI 76517539-N, como Presidente de AECEMCO (Asociación de Centros Especiales de Empleo de COCEMFE) con CIF: G-82775719 y con domicilio, a efectos de notificaciones, en la calle Luis Cabrera 63, 28002 de Madrid, y en relación con el trámite citado en el encabezamiento, presenta las siguientes.

# APORTACIONES

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Introducción |
| 1 | **Párrafo 3** | 3. El trabajo y el empleo **decente y** significativos son esenciales para la seguridad económica de una persona, su salud física y mental, su bienestar personal y su sentido de identidad. Sin embargo, el Comité es consciente de que un sistema de valores conocido como capacitismo afecta […] |
|  |  | **Justificación:**  El concepto de trabajo decente debe aparecer en este apartado con el pleno significado y los pilares en los que se basa la OIT:  “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.” |
| 2 | **Párrafo 3** | 3. El trabajo y el empleo significativos […] El capacitismo es la base de los prejuicios sociales y conduce a la desigualdad y a la discriminación de las personas con discapacidad, ya que informa la legislación, las políticas y las prácticas **segregadoras ~~como el empleo segregado, por ejemplo los "talleres protegidos"~~,** o puede dar lugar a la participación involuntaria en la economía informal. |
|  |  | **Justificación:**  Las prácticas segregadoras pueden producirse en múltiples ámbitos tal y como se recoge en la propia Observación General e incluso, en algunas situaciones más, no recogidas específicamente como las situaciones de segregación horizontal y vertical. Creemos preferible una referencia que aluda a toda práctica segregadora. |
| 3 | **Párrafo 4** | 4. Además del capacitismo, […] Las personas con discapacidad se enfrentan a altas tasas **de inactividad y** de desempleo, a salarios más bajos, **a situaciones de** **segregación ocupacional**, a la inestabilidad, a estándares más bajos en las condiciones de contratación, a la falta de accesibilidad al entorno laboral y al hecho de que también tienen menos probabilidades de acceder a puestos directivos cuando tienen un empleo formal, situaciones que se agravan en el caso de las mujeres con discapacidad. […] |
|  |  | **Justificación:**  Es especialmente preocupante, no solo el alto nivel de desempleo, sino el elevadísimo número de personas con discapacidad que no tienen trabajo, que forzosamente están y permanecen inactivas. Que no tienen trabajo, ni formal ni informal, y que no lo buscan, en muchas ocasiones, como consecuencia del desánimo ante las escasas oportunidades laborales y ante los intentos fallidos de lograr un empleo o no conseguir mantenerlo en el tiempo.  La segregación ocupacional (vertical y horizontal) por razón de discapacidad es también una barrera y una situación de desigualdad que provoca, además, consecuencias en la permanencia de otras desigualdades en los mercados laborales (niveles salariales, promoción profesional, etc.). |
|  |  | **III Contenido normativo** |
|  |  |  |
| 4 | **Párrafo 14** | A pesar de algunos avances, **la escasez de oportunidades laborales, las propias dinámicas excluyentes del mercado de trabajo**, el acceso al mercado laboral abierto y la segregación siguen siendo los mayores retos para las personas con discapacidad. […] |
|  |  | **Justificación:**  A las situaciones históricas de discriminación y falta de igualdad de oportunidades para 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 transformación y polarización de los empleos, etc. Nuevas realidades que dificultan, 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 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 colectivos vulnerables. |
| 5 | **Párrafo 17** | El Comité observa que los talleres protegidos incluyen una variedad de prácticas y experiencias, que se caracterizan por al menos algunos de los siguientes elementos:   1. Segregan a las personas con discapacidad, es decir, las separan del resto de la sociedad y las reúnen solas, **permaneciendo en estructuras que no participan realmente en el mercado ni están en el tejido productivo real;** 2. Se organizan en torno a ciertas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar**, no correspondiéndose con la estructura ocupacional general**   **[…]**  **h.- No es libremente elegido o aceptado y no respeta los derechos laborales, incluidos los derechos colectivos, de los trabajadores.**  **i.- Son la única opción de empleo para las personas con discapacidad, no pudiendo acceder a otras tipologías de empleo, produciéndose así la segregación y la ausencia de libre elección de empleo**  . |
|  |  | **Justificación:**  El empleo en estructuras de la economía de mercado y del tejido productivo real, la libre elección, en el sentido que interpreta la propia Observación General, y el respeto por los derechos laborales deben ser dos cuestiones a valorar a la hora de caracterizar los talleres protegidos |
| 6 | **Párrafo 17** | Los talleres protegidos para personas con discapacidad no deben considerarse como una medida de realización progresiva del derecho al trabajo, que sólo se evidencia en el empleo en un mercado laboral abierto e inclusivo. Es importante no confundir los talleres protegidos con las cooperativas **integradas por personas con discapacidad**, o los empleos **generados en iniciativas empresariales promovidas**, organizad**a**s o dirigid**a**s por personas con **discapacidad o las entidades que las representan** en las que se respeta **~~generalmente~~** la legislación laboral **y se enmarcan en el ámbito de la economía social, configurándose como empresas sociales de inclusión laboral.** |
|  |  | **Justificación:**  Actualmente se están impulsando nuevas “economías” y otras formas de empresa (empresas sociales), en el marco de la economía social con valores y principios propios que priman a la persona sobre el beneficio, aportan soluciones a la desigualdad que provoca el sistema y aseguran los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras. Estamos ante una gran variedad de fórmulas, creadas en diversos contextos nacionales y de bienestar social, con valores, características y objetivos comunes, que combinan actividad económica sostenible y un impacto social positivo. |
| 7 | **Añadir un nuevo párrafo después del 42** | **La promoción de oportunidades de empleo debe contemplar también las “nuevas empresas” emergentes en el marco de la economía social, como 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 de inclusión laboral) que persiguen un empleo decente ofreciendo oportunidades de trabajo productivo, con unos ingresos por trabajo acorde al puesto desempeñado y al sector de actividad, que garantizan la seguridad y protección en el trabajo, que ofrecen perspectivas de desarrollo profesional y personal, que promueven 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 la igualdad de oportunidades y de trato.**. |
|  |  | **Justificación:**  Los mercados de trabajo y los entornos laborales pugnan por valores como la inclusión y la diversidad, pero sus dinámicas, en numerosas ocasiones, provocan que cada vez sean más excluyentes y dejan al margen a más colectivos: personas de mayor edad, sin formación, colectivos vulnerables, etc. En este contexto, tienen especial relevancia las fórmulas de la economía social y empresas sociales de inclusión laboral, que aportan soluciones al empleo de los colectivos más desfavorecidos, generando oportunidades de empleo desde una forma de “hacer empresa” diferente, con valores y principios propios que priman a la persona sobre el beneficio, aportan soluciones a la desigualdad que provoca el sistema y aseguran los derechos individuales que el mercado no genera. Estamos ante una gran variedad de fórmulas, creadas en diversos contextos nacionales y de bienestar social, con valores, características y objetivos comunes, que combinan actividad económica sostenible y un impacto social positivo |
| 8 | **Párrafo 72** | **Obligaciones básicas**  […]  c. Promover -  […]  **iii.- En consonancia con la meta 8.3 del ODS 8, promover la generación de puestos de trabajo decentes para personas con discapacidad mediante la adopción de políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas generales y las promovidas por las personas con discapacidad o sus entidades representativas mediante el fomento de su emprendimiento individual o colectivo**. |
|  |  | **Justificación:**  La propia declaración del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas[[1]](#footnote-1) justifica esta inclusión*: "Estamos convencidos de la urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa".* |
| 9 | **Párrafo 87** | El artículo 18, sobre la libertad de circulación, incluye la garantía de que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no se restrinja a su lugar de residencia, por ejemplo, garantizando **~~que las ayudas para promover el empleo de las personas no estén vinculadas a organismos gubernamentales con un alcance geográfico específico.~~ la adopción de medidas de acción afirmativa que promuevan la movilidad geográfica.** |
|  |  | **Justificación:**  Al referir un ejemplo, consideramos más oportuno establecer una medida de acción positiva que puede tener un impacto positivo en la promoción de la movilidad geográfica de los trabajadores con discapacidad |
| 10 | **Párrafo 88** | El artículo 19, sobre la vida independiente y la inclusión en la comunidad, exige a los Estados Partes que proporcionen apoyo individualizado, incluida la asistencia personal que permita a las personas con discapacidad realizar actividades laborales[[2]](#footnote-2). Además, la asistencia personal prestada como apoyo a la vida independiente debe ser reconocida en el trabajo **y en los procesos formativos desarrollados durante el ciclo de vida laboral**, incluso en las situaciones en que la presten familiares u otros asociados de las personas con discapacidad. Los Estados Partes deben asignar recursos y realizar progresivamente la prestación pública de servicios de apoyo individualizados, incluida la asistencia personal. |
|  |  | **Justificación:**  En caso de ser necesario estos apoyos también deberían estar previstos para la participación en igualdad de oportunidades en las acciones formativas desarrolladas durante el ciclo de vida laboral para promover el acceso al empleo, mantenimiento del mismos, desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades y competencias profesionales. |
| 11 | **Párrafo 93** | […]  iv. La protección social relacionada con la discapacidad no debe limitarse a prestaciones basadas únicamente en la comprobación de los recursos, como las prestaciones por discapacidad sólo disponibles para las personas con discapacidad en situación de pobreza. Éstas **~~desincentivan el trabajo y~~,** en los casos en los que están vinculadas a las prestaciones sanitarias o a otras ayudas esenciales, pueden **desincentivar el trabajo y** hacer inviable la búsqueda de empleo. |
|  |  | **Justificación:**  La afirmación inicialmente contenida no tiene por qué responder a una realidad general, dependerá en gran medida del diseño concreto de la prestación; sin embargo, la otra consecuencia si puede darse con carácter más general. |
| 12 | **Párrafo 97** | .- […]  g. Eliminar progresivamente los talleres protegidos, **entendidos en virtud de la caracterización de esta Observación General, analizando previamente su configuración real como tales y salvaguardando las realidades que no se corresponden con ese sistema de empleo**, adoptando planes de acción concretos, con recursos, plazos y mecanismos de seguimiento que garanticen la rápida transición de los talleres protegidos a la inclusión en el mercado laboral. En el caso de las personas con discapacidad que permanezcan en talleres protegidos, los Estados Partes deben […] |
|  |  | **Justificación:**  La propia Observación General, entendemos que al margen de su denominación, ha caracterizado determinados prácticas y experiencias, que caracterizan los talleres protegido y, a la vez, llama la atención sobre otras realidades que no deben ser confundidas con los talleres protegidos, la propuesta de eliminar progresivamente estos talleres debe requerir un paso previo de identificación de si confluyen o no las características de su construcción de identidad y la clara diferenciación con otras realidades. |

Y para que así conste, a quien pudiera interesar, firmo la presente, en el lugar y fecha del encabezamiento.

**D. Ignacio Rodríguez Sáez**

**Presidente de AECEMCO**

1. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_wp_sdg_1_es.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. CRPD General Comment No.5 (2017) on living independently and being included in the community, para.91. [↑](#footnote-ref-2)