**Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)**

**Proyecto de observación general sobre el artículo 27 relativo al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo**

**APORTACIONES AMMFEINA.**

**Consideraciones previas:**

Previo a las aportaciones al documento, exponer y dejar constancia que las persones **con trastornos de la salud mental** constituyen un **grupo de población** con **significativas limitaciones contextuales** para su **acceso, mantenimiento y promoción** en el **mercado laboral**, sea este mercado de cualquiera de las tipologías existentes.

Dicha limitación se ha visto condicionada, entre otros motivos, por el hecho de que, inicialmente, a dichas personas se les había conceptualizado como un colectivo con necesidades especificas de apoyos e intervenciones en el ámbito sanitario y de la salud habiendo sido mas tardía su identificación como susceptibles de apoyos, intervenciones en los ámbitos sociales, formativos, ocupacionales o laborales.

Esta circunstancia ha comportado que su **incorporación a** las diversas **regulaciones normativas**, se haya producido sobre la base de las disposiciones que se han promulgado para las personas con discapacidad y, en consecuencia, **única y exclusivamente** a la **evaluación y valoración de la tipología y grado de discapacidad a través de un certificado que así lo acreditara** -*de ahí la valoración de discapacidad a causa de trastorno mental*- sin admitir otros sistemas de acreditación oficial existentes, validados y garantistas, lo cual, de facto, implica en nuestra opinión, una **discriminación indirecta** dado que excluye a las mencionadas personas y no les permite beneficiarse de las oportunidades de acceso al empleo por el hecho de no poder acreditar su condición a través del único procedimiento administrativo admitido aun habiendo otros que cumplirían con la misma función i

En el estado español, actualmente esta situación se encuentra sustentada en el propio [Real Decreto Legislativo 1/2013](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632) por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, el cual en su articulo 4 respecto de los *Titulares de los derecho*, indica, entre otras cuestiones, que “… *tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento”.* Así mismo se indica que el mencionado “… *reconocimiento del grado de discapacidad deberá ser efectuado por el órgano competente en los términos desarrollados reglamentariamente”*.

Sin entrar en el debate sectorial y científico de si un problema o trastorno de salud mental comporta o no, o en que grado, una discapacidad, actualmente es una evidencia de que muchas **personas con un problema de salud mental no se encuentran en posesión de un certificado de discapacidad**, bien porque no lo consideren adecuado a su situación, bien porque por diversas circunstancias no puedan obtenerlo o bien, incluso, porque pudiera resultar contraproducente para ellas.

Atendiendo a que en el ámbito de la salud mental la **situación de vulnerabilidad**, las **necesidades de apoyos** o el **riesgo o situación de exclusión** puede ser **acreditada a través de otros procedimientos contrastados y de validez oficial**, como aquellos que pueden expedir los servicios públicos de salud o las y los profesionales del ámbito de la salud mental, proponemos que para este segmento de la población ( las **personas con problemas de salud mental que no estén en disposición de un certificado de discapacidad** ), se pueda contemplar, su inclusión en las diferentes regulaciones normativas.

De esta manera, **ambas tipologías vinculadas a la salud mental**, tanto la de aquellas personas con problemas de salud mental que se encuentren en disposición de un certificado de discapacidad como la de aquellas que no, pero que pueden documentar la necesidad de apoyo a través de otros procedimientos de acreditación, **quedarían al amparo de las diferentes normativas**.

La cuestión que señalamos **afecta cada vez más a un mayor grupo de población**, y al **sustentar** y hacer **prevalecer el criterio administrativo sobre el derecho de las personas,** condiciona el **libre ejercicio de acceso a los apoyos públicos** y, por ende, al **ejercicio de sus derechos, concretamente al del trabajo reconocido**,entre otros,en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** en su artículo 23,

El **Comité** expresa a lo largo de todo el documento su preocupación por el hecho de que la legislación y las políticas se sigan abordando a través de enfoques caritativos y/o médicos, pero **no entra a analizar ni hace mención alguna** a todos aquellos **enfoques administrativos y procedimentales**, que son muchos, a través de los que los estados articulan y limitan, cuando no impiden, el acceso al ejercicio del derecho al trabajo de muchos ciudadanos y ciudadanos, a pesar **también** de la **incompatibilidad** de esos enfoques con la **Convención**. En nuestra opinión, el **Comité** debería **subsanar** con **urgencia** esta **falta de atención a las mencionadas regulaciones administrativas y procedimentales** y establecer las **recomendaciones adecuadas para su corrección**.

**En relación al contenido del documento y su contenido**:

Tras realizar la lectura del documento ‘*Observación general sobre el artículo 27 relativo al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*’, elaborado por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), desde **AMMFEINA**, entidad que agrupa y representa a más de 30 **entidades de iniciativa social** las cuales ofrecen **recursos, servicios y programas** específicos en el ámbito de la **inclusión laboral y de la formación profesionalizadora** de **personas con trastornos de la salud mental** en la comunidad autónoma de **Cataluña**, pedimos que lo que se expone a continuación se tenga en consideración antes de la emisión del informe definitivo.

Hacer notar que, en muchos apartados del documento, la Observación General emitida por el Comité denota una cierta **falta de conocimiento de la realidad** concreta del empleo y de su estructuración en los Estados Partes, estableciendo a menudo **generalizaciones** que le llevan, a nuestro entender, a **interpretaciones erróneas que pueden inducir a sesgos**.

Dicho lo cual, exponemos:

1. La no exclusión de la sociedad de las **personas con trastornos de salud mental** pasa ineludiblemente por su **inclusión social y laboral desde una perspectiva de aplicación del modelo comunitario**.
2. La **no discriminación y las medidas de acción afirmativa se constatan como la mejor herramienta para una efectiva igualdad y equidad en las oportunidades**.
3. Las **entidades** que forman parte de **AMMFEINA** gestionan una **amplia tipología de recursos de apoyo a las personas con trastornos de la salud mental** que persiguen ofrecer, entre otras, el **mayor número posible de oportunidades laborales y formativas** desde la óptica de las necesidades individuales de cada una de las más de 3.000 personas vinculadas.
4. Las **dos herramientas fundamentales** que utilizan a tal efecto son los **recursos empresariales especializados de economía social** y, por la otra, los **programas de apoyo y acompañamiento al mercado laboral ordinario**, utilizando las diversas formulas normativas legisladas en el estado español y en cada uno de sus Gobiernos Regionales (Comunidades Autónomas) en su ámbito de competencia.
5. Para las **personas con trastornos de la salud mental** cualquier tipología de **mercado de trabajo y de entorno laboral** adaptada a criterios inclusivos, abiertos y accesibles es necesaria y valida siempre que cumpla las siguientes condiciones:

* Han de garantizar los **apoyos necesarios y adecuados** para el acceso, la contratación, permanencia y promoción laboral así como la formación y acreditación profesionales.
* Han de garantizar las **condiciones de trabajo justas y favorables** asegurando la misma remuneración por un trabajo de igual valor que el resto de la población y la no existencia de salarios inferiores mínimo establecido y sujeto a convenios laborales así como la protección y seguridad social y los derechos sindicales, la formación continuada y la promoción laboral.
* **Cualquier oportunidad laboral puede ser valida si se han dado las condiciones para que el trabajo haya sido libremente elegido y aceptado**, lo cual incluye igualdad y equidad de acceso y las adecuadas medidas afirmativas que garanticen las mismas oportunidades que el resto de la población.
* Han de **garantizar contratos de trabajo regulares** en los mismos regímenes de protección y seguridad social que el resto de la población.
* Han de **garantizar los derechos sindicales**, la participación en la negociación colectiva, los convenios laborales, la libertad de asociación y el derecho de huelga.
* **No han de establecer, promover o permitir ningún tipo de discriminación**.
* **Han de garantizar entornos y actividades laborales seguras y accesibles** así como la promoción de la salud laboral, incluyendo el bienestar emocional y la salud mental, y la prevención de los riesgos laborales inherentes y asociados a la actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora.
* **Han de garantizar que la actividad laboral se ha de llevar a cabo en los espacios y contextos relacionales habituales** de cualquier entorno laboral como el resto de la población así como facilitar el acceso a **desarrollar cualquier tipo de tarea** garantizando a tal efecto los apoyos y ajustes razonables necesarios.
* Han de **fomentar y facilitar el crecimiento profesional**, la adquisición de nuevas competencias y la promoción laboral facilitando y acompañado las oportunidades para hacerlo efectivo.
* Han de **garantizar un entorno laboral saludable, participativo, respetuoso** con todo tipo de diversidad y diferencia.

**Que estas condiciones se den o no, no depende tanto del tipo de mercado laboral sino de las garantías que los mismos son capaces de articular y ofrecer así como la voluntad y prestancia de las políticas publicas para fiscalizar, exigir y, de ser necesario, penalizar su incumplimiento**. La precarización laboral, la remuneración injusta, la segregación laboral y otros comportamientos empresariales o del empleo público inadecuados, a priori, no son patrimonio de uno u otra tipología de mercado laboral, sea ordinario o especializado.

**Tanto en el marco de la economía social especializada como en el mercado laboral ordinario se pueden encontrar condiciones laborales segregadoras, discriminatorias e injustas** al igual que en ambos, antagónicamente, también se pueden encontrar sus contrarios.

Por eso estimamos **peyorativas algunas de las afirmaciones del proyecto de Observaciones Generales** porque afloran apriorismos fundamentados en lecturas distorsionadas de la realidad, como seria la categorizar la iniciativa social articulada desde la economía social dentro del marco de lo que en el documento se denomina “talleres protegidos”, adjudicándole esa pertenencia y posicionándolos, entre otros, en la falta de respeto a la legislación laboral, la falta de contratos laborales, la exclusión de los regímenes de relaciones laborales y de la seguridad social o la realización de actividades exclusivas para los mencionados colectivos de personas con trastornos de salud mental, sin detenerse a analizar si estos entornos laborales de la iniciativa social de la economía social en que grado cumplen con las condiciones anteriormente expuestas en este punto expositivo e identificar, en todo caso, que es aquello que han de incorporar para su cumplimiento total.

Por el contrario, no hemos podido observar análisis ni referencias alguna a malas prácticas y a las prácticas segregadores en el denominado mercado ordinario cuando en este se dan condiciones laborales injustas, desfavorables, precarias y discriminatorias que afectan tanto a las personas con trastorno mental como al resto de la población general.

1. Añadir que, a nuestro entender, el proyecto de Observaciones Generales, mas allá de señalar su preocupación por el hecho de que la legislación y las políticas se sigan enfocando a través de enfoques caritativos y/o médicos (hecho que también demuestra desconocimiento y falta de información dado que algunas de ellas aplican desde hace tiempo modelos sociales y comunitarios), **no profundiza en la responsabilidad de las políticas publicas en legislar y establecer las estrategias adecuadas para un correcto cumplimiento** por parte de los Estados Partes de sus obligaciones en relación con el contenido del derecho al trabajo y al empleo.
2. Por último, y en el caso de que el Comité insistiera en continuar asimilando los **recursos empresariales especializados de economía social** con los “talleres protegidos” que describe en el punto 17 que, en nuestra opinión, no se adecua en absoluto a los centros especiales de empleo de iniciativa social y sin ánimo de lucro existentes en nuestra región, Catalunya, y propugnará su desaparición, el Comité debería **explicitar cual habría de ser la estrategia y calendario de su desaparición** y **definir y establecer las obligaciones de los Estados Parte** para llevar a cabo una adecuada transición **garantizando que no se suprimirán ni un solo contracto de trabajo** de los existentes actualmente ( a Cataluña, mas de 16.000 contractos laborales de los cuales un 65% indefinidos y un 17% de personas con trastorno de la salud mental ). Así mismo, a nuestro entender, el Comité debería **especificar los ejes fundamentales del nuevo modelo** (fomento del trabajo con apoyo, grado de apoyo, flexibilización y compatibilidad de las prestaciones sociales pasivas, compatibilidad de jornadas laborales parciales, medidas de afirmación positiva, medidas de apoyo formativo y educativo para incrementar la capacidad competencial, …) así como las **obligaciones de los Estados Parte para su correcta implementación**.

3 diciembre 2.021