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

Desde [Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA](https://consaludmental.org/) 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.

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA es una entidad sin ánimo de lucro y de interés social que surgió en 1983 con la denominación de FEAFES, integrando en la actualidad a 18 entidades autonómicas, que a su vez agrupan a más de 300 asociaciones y suman más de 47.000 socios y socias en todo el territorio estatal.

Desde junio del año 2015 FEAFES pasa a denominarse Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, ofreciendo a la sociedad una visión positiva, que se acerca más al concepto de “salud mental” y se aleja del de “enfermedad mental. De esta forma, se propicia que el conjunto de la sociedad se sienta interpelada directamente por el mensaje de la Confederación, ya que el nuevo nombre diluye la diferenciación entre personas sanas y personas con enfermedad, en tanto que todos debemos cuidar la salud mental.

Nuestra misión es mejorar la adopción de todas las medidas que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas con trastorno mental (discapacidad psicosocial) y la de sus familias, defender sus derechos y representar al movimiento asociativo creado en torno a la salud mental.

La Confederación tiene como visión consolidarse como organización líder en salud mental y como el movimiento asociativo que une a todas las personas con trastorno mental (discapacidad psicosocial) y a sus familias, así como las asociaciones en que se organizan, estimulando un modelo de atención de base comunitaria y generando mecanismos de inclusión social y aceptación de la diversidad. Tanto la Confederación como sus entidades miembro se reconocen como un movimiento de acogida, de apoyo, de autoayuda, de atención y de representación de las personas con trastorno mental y sus familias, que proyecta interna y externamente un discurso normalizador del trastorno mental (discapacidad psicosocial).

Como principales objetivos, en SALUD MENTAL ESPAÑA buscamos asegurar el derecho de una atención de calidad e individualizada a todas las personas con trastorno mental en el ámbito comunitario, la igualdad de oportunidades para este colectivo, así como la promoción de la salud mental en la población.

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA es miembro de las siguientes organizaciones e iniciativas: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Fundación ONCE, Consejo Nacional de la Discapacidad, World Federationfor Mental Health (WFMH), [Mental HealthEurope (MHE) y EuropeanFederation of Associations of Families of Peoplewith Mental Illness (EUFAMI).](https://mhe-sme.org/)

De manera general, se plantea el uso de lenguaje inclusivo y potenciar la partición de las personas **con discapacidad** en los procesos de diseño, desarrollo y evaluación de las actuaciones planteadas.También se comparten las recomendaciones en materia de empleo recogidas en el [Informe sobre el estado de los Derechos Humanos en salud mental 2019](https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-Derechos-Humanos-Salud-Mental-2019.pdf):

**1.** Promover, facilitar y ejercitar, desde las administraciones públicas, el **derecho** que las personas con problemas de salud mental tienen de **acceder y mantener un empleo**.

**2.** Tomar **conciencia de que en los entornos laborales se debe cuidar la salud mental** de cualquier persona y poder hablar sin tabúes sobre ello. Para ello, las Administraciones públicas han de colabora en la creación de esa conciencia y poner los medios para que se prevengan los problemas de salud mental y se comprenda con naturalidad a las personas con problemas de esta índole.

**3.** Impulsar con mayor fuerza políticas que favorezcan la **transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.** Proponemos que se refuercen algunas medidas ya existentes y que los diferentes actores implicados muestren voluntad y compromiso por su cumplimiento y buen desarrollo. Destacan instrumentos como las bonificaciones e incentivos a la contratación; las cuotas de reserva de puestos de trabajo, que hoy por hoy adolecen de un claro control; la creación de cooperativas sociales y el ‘Empleo con Apoyo’ en el mercado de trabajo ordinario, con el acompañamiento de preparadores/as laborales, la voluntad de las empresas y el compromiso y la implicación de la Administración Pública.

**4.** Se ha de **aumentar la inversión en planes de formación y capacitación para el empleo**, que el sistema de compatibilidad entre el trabajo y las pensiones se adecúe a las necesidades y particularidades de las personas con problemas de salud mental, y que la Administración Pública ponga en marcha un plan de sensibilización ambicioso y efectivo, dirigido al tejido empresarial, en materia de integración laboral de personas con problemas de salud mental y de creación de entornos de trabajo saludables y positivos. [[1]](#footnote-1)

A continuación, se plantean algunas cuestiones específicas:

**APORTACIONES ESPECIFICAS**

**INTRODUCCIÓN**

**Primera: párrafo 3**

3. El trabajo y el empleo significativos *(dignos)* son esenciales para el *proyecto de vida,* 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 […]

***Posibilidad de incluir el término*** *trabajo y empleo dignos*

***Posibilidad de incluir el término*** *proyecto de vida*

**Justificación:**

El concepto de trabajo digno 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.”

Propuesta de incorporar la necesidad de velar y garantizar el concepto de trabajo digno en el presente cambio de paradigma en la prestación actual del trabajo y el entorno laboral, nuevo escenario laboral con nuevas necesidad y condicionantes en esta época de transformación sociolaboral. Y todo ello alineado a los derechos de las personas con discapacidad.

En España el panorama laboral (paro, precariedad y bajas remuneraciones) que padecen los y las jóvenes como consecuencia de la crisis económica, entre otros factores, es uno de los elementos que ha influido notablemente en el aumento de la depresión y la ansiedad en este sector de la población. De este modo, se añade una barrera más para acceder al empleo: el diagnóstico de un problema de salud mental. Esto genera una espiral asfixiante a la hora de plantearse y desarrollar un proyecto de vida.

**Segunda: 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.

**Tercera: párrafo 4**

4. Además del capacitismo, […] Las personas con discapacidad se enfrentan a múltiple desigualdad de oportunidades sociolaborales,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. […].

***Posibilidad de incluir el término*** *múltiple desigualdad de oportunidades sociolaborales*

**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.

Además del capacitismo, las personas con discapacidad se enfrentan a una múltiple desigualdad de oportunidades sociolaborales, como altas tasas de inactividad y de desempleo, a salarios más bajos, estigma, ….

La importancia de las garantías de los derechos de las personas con discapacidad, para que el empleo disponga de unas condiciones dignas y de bienestar, y se convierta en fundamental motor impulsor de la inclusión sociolaboral. Como respuesta correctora a la preocupante tasa de desempleo y nivel de precariedad laboral existente en el colectivo de personas con discapacidad.

Es importante reflejar la situación de discriminación y desigualdad a las mujeres con discapacidad debido a su rol histórico y actual de cuidadoras y principales responsables de la esfera privada y doméstica, por el que ven limitada su participación en la esfera pública y en el ámbito sociolaboral. Esto implica que las mujeres y de manera más acentuada las mujeres con discapacidad se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desigualdad de oportunidades de acceso al empleo.

La Fundación Cermi Mujeres (FCM) ha denunciado el mantenimiento de la brecha salarial por razón de género, también en el colectivo de las personas con discapacidad. Así, según revela esta entidad, las mujeres cobran un salario un 14% más bajo que el que reciben los hombres con discapacidad, sufren mayor precariedad en el tipo de contrato (temporalidad y jornada parcial) y, a nivel general, las tasas de actividad, empleo y desempleo son ligeramente peores en las mujeres que en los hombres con discapacidad y sensiblemente peores las condiciones laborales. A la vista de los datos, destaca que desde un enfoque interseccional, la discriminación salarial de género tiene mayor impacto incluso que la discapacidad en sí misma.[[2]](#footnote-2)

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**

**Cuarta: párrafo 14**

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. […]

***Posibilidad de hacer la siguiente matización:*** la escasez de oportunidades laborales, las propias dinámicas excluyentes del mercado de trabajo.

**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.

**Quinta: párrafo 17**

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:

***Posibilidad de incluir las siguientes matizaciones:***

a. 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;

 b. 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.

***Posibilidad de incluir dos nuevos puntos:***

[…]

h.- No es libremente elegido o aceptado y no respeta los derechos laborales, incluidos los derechos colectivos, de las personas trabajadoras.

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.

**Sexta: párrafo 18**

***Posibilidad de incluir las siguientes matizaciones:***

18. 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, organizadas o dirigidas 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.

**Séptima:**

***Posibilidad de 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 de la persona trabajadora 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.

También es importante el impulso de proyectos y talleres de empleabilidad desarrollados por personas con discapacidad, con un modelo de apoyo de pares o apoyo entre iguales. Promocionar y potenciar la figura profesional de Asistente Personal.

**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.

La asistencia personal está definida en el artículo 2 de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD), como: “Servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación de dependencia, de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciando su autonomía personal”. Es un recurso acorde con lo dispuesto en el artículo 19 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que reconoce el derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la comunidad. De hecho, basándose en la Convención, la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad en su informe de 2016, efectúa un detallado estudio sobre el acceso al apoyo y recuerda la obligación a los estados de “asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la asistencia personal necesaria para vivir y ser incluidas en la comunidad”.

Por otro lado, en la Observación General número 5 (2017) sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, define la asistencia personal como: “apoyo humano que se pone a disposición de una persona con una discapacidad como un instrumento para permitir la vida independiente”.

En el ámbito de las personas con discapacidad psicosocial, la asistencia personal es un servicio novedoso. Está orientado a su recuperación y sus actividades van encaminadas a promover la vida independiente y la inclusión en la comunidad. Esta nueva forma de apoyo comunitario pone el foco en los derechos, pasando de la atención centrada en la persona a la atención dirigida por la persona, donde ella decide cómo, dónde y cuándo necesita los apoyos necesarios para avanzar en su proyecto de vida.

La asistencia personal garantiza los apoyos necesarios para tener una vida independiente, ofrece soluciones flexibles, personalizadas y adaptadas a las necesidades y expectativas de las propias personas y su efecto transformador radica en el empoderamiento de quienes reciben los apoyos.

Asimismo, se trata de un servicio de proximidad, lo cual supone la creación de un nuevo sector de actividad que, especialmente en zonas rurales, contribuye a fijar población.

Finalmente, se apuesta, entre otros, por un modelo de apoyo de pares o apoyo entre iguales para el desarrollo de la asistencia personal que, asimismo, promueve el empleo de las personas con experiencia propia en salud mental, convirtiéndose, desde esa óptica, en asistentes personales de otras personas con discapacidad y/o dependencia. [[3]](#footnote-3)

**Octava: párrafo 72**

**Obligaciones básicas**

[…]

***Posibilidad de incluir:***

c. Promover –

[…]

iii.- la generación de puestos de trabajo dignos para personas con discapacidad, en consonancia con la meta 8.3 del ODS 8, 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[[4]](#footnote-4) 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".*

**Novena: párrafo 87**

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.

La oportunidad de actividad laboral a través de la modalidad de teletrabajo o modalidad mixta, sería una alternativa más para promover el mayor acceso al empleo de las personas con discapacidad, y especialmente puede ser facilitadora para la mujer con discapacidad al requerir de mayor necesidad de conciliación de vida personal y familiar con la laboral, al ser mayor responsable y emplear mayor dedicación al ámbito de hogar y familiar.

**Decima: párrafo 88**

***Posibilidad de incluir:***

88. El artículo 19, sobre la vida independiente y la inclusión en la comunidad, exige a los Estados Parte que proporcionen apoyo individualizado, incluida la asistencia personal que permita a las personas con discapacidad realizar actividades laborales[[5]](#footnote-5). 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 Parte 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.

**Undécima: párrafo 93**

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.

**Duodécima: párrafo 97**

97.- […]

***Posibilidad de incluir:***

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 Parte 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.

1. Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA. (Mayo, 2020). [Informe sobre el estado de los derechos humanos en salud mental: 2019](https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-Derechos-Humanos-Salud-Mental-2019.pdf). [↑](#footnote-ref-1)
2. Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA. (Mayo, 2020). [Informe sobre el estado de los derechos humanos en salud mental: 2019](https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-Derechos-Humanos-Salud-Mental-2019.pdf). [↑](#footnote-ref-2)
3. Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA. (2019). “Asistencia personal en salud mental”. Madrid: Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA. [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_wp_sdg_1_es.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. CRPD General Comment No.5 (2017) on living independently and being included in the community, para.91. [↑](#footnote-ref-5)