

Artículo 27 Trabajo y Empleo

Introducción/ Justificación

Esta colección de documentos toma como referencia previa los informes elaborados desde el año 2008 por el CERMI, como mecanismo independiente de la Administración del Estado, designado para promover, proteger y supervisar en España la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD), en la Disposición adicional primera del Real Decreto 1276/2011 de 16 de septiembre de adaptación normativa a la Convención.

La CIDPD es una herramienta jurídica para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad vinculante para todos aquellos estados que la han ratificado, aunque después de más de 10 años de su entrada en vigor, continúa siendo una tarea incompleta que con excesiva frecuencia se encuentra pendiente de las diferentes sensibilidades y voluntades de quienes tienen responsabilidades políticas y de gobierno. El artículo 31 insta a los estados a recabar información y datos estadísticos, referidos al ejercicio de los derechos, que permitan evaluar la situación de partida y la evolución al respecto.

En base a la obligación que desde el modelo social de la discapacidad compromete a toda la sociedad, desde la Asociación Madrileña de Rehabilitación Psicosocial (AMRP) iniciamos la elaboración de una serie de documentos-balance de la situación en la que se encuentran la personas con discapacidad psicosocial respecto al ejercicio de los derechos. La información contenida incluye como referencia destacada, el análisis de datos obtenidos de los recursos de la Red Pública de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera, de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid (en adelante la Red), destacando su relevancia por ser representativos de la situación de las personas con discapacidad psicosocial al tratarse de la tercera comunidad autónoma en número de habitantes, contar con 6.669 plazas en más de 200 centros y recursos de atención y haber atendido en 2021 a más de 8.000 personas.

Desde el Enfoque de Derechos Humanos, con la elaboración de documentos como el presente, se pretende:

- **proporcionar una perspectiva de la rehabilitación psicosocial en relación directa con la contribución al ejercicio de los derechos,**
- **aumentar la información sobre la materia y su difusión,**
- **potenciar la investigación como forma de sensibilización y lucha contra el estigma, contribuyendo al cumplimiento de la CIDPD,**
- **servir de orientación práctica a quienes quieran profundizar en la materia.**

Este primer capítulo se centra en el **Derecho al Trabajo y al Empleo**, recogido en el **artículo 27** del Tratado que se transcribe a continuación:

1. Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean

abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) **Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad** con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b) **Proteger los derechos** de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a **condiciones de trabajo justas y favorables**, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan **ejercer sus derechos laborales y sindicales**, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a **programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua**;*
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f) Promover **oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas** y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el **sector público**;*
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante **políticas y medidas** pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar por que se realicen **ajustes razonables** para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la **adquisición** por las personas con discapacidad **de experiencia laboral** en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover **programas de rehabilitación** vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

2. Los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

En líneas generales, cabe señalar que del mismo modo que ha ido cambiando la concepción de la discapacidad, lo fueron haciendo las políticas desarrolladas al respecto. Si inicialmente fueron destinadas a garantizar unos ingresos que nunca fueron suficientes para posibilitar la independencia económica y personal, con el tiempo, impulsadas por el enfoque del Modelo Social, han ido evolucionando para promover al acceso al empleo eliminando las barreras que lo dificultan, desde un reconocimiento de la capacidad para trabajar con los apoyos que cada uno necesite y contribuir al estado del bienestar, de todas las personas.

El 25 de septiembre del año 2015 se aprobaron en el marco de la Asamblea General, dentro de la Agenda 2030, los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) para lograr una sociedad en paz, justa e inclusiva y para erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones. El número 8 establece la

promoción del crecimiento económico sostenible e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El punto 5 establece la meta de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Las personas con discapacidad psicosocial pueden presentar dificultades para su integración laboral derivadas del problema de salud mental y del estigma social asociado que, añadidas a las propias de la situación del mercado laboral, explican que la tasa de inserción del colectivo sea una de las más bajas dentro del ámbito de las personas con discapacidad.

Algunas personas logran la inserción laboral a través de los recursos comunitarios diseñados para tal fin que se encuentran al alcance de cualquier persona sin empleo o haciendo uso de aquellos otros específicos para las personas con discapacidad que han ido desarrollándose, en mayor medida en los últimos tiempos, pero otras requieren procesos individualizados y estructurados de rehabilitación laboral y apoyos específicos. Los Centros de Rehabilitación Laboral (CRL) constituyen un recurso específico para proporcionar el apoyo necesario que permite la recuperación o adquisición de las competencias necesarias para el acceso, integración y mantenimiento en el empleo.

La Comunidad de Madrid, desde el que se denominó inicialmente como Programa de los Servicios Sociales Alternativos a la Institucionalización Psiquiátrica (PSSAIP), en 1991 puso en marcha el CRL “Nueva Vida”, primer recurso especializado, para favorecer y facilitar la inserción laboral del colectivo. En el año 2021 la Red Pública de Atención Social a personas con enfermedad mental ha avanzado hasta contar con 27 centros que han mostrado la utilidad y eficacia de este tipo de recurso, con un modelo de atención que ha servido de referencia en otras Comunidades Autónomas del Estado.

La perspectiva de los 30 años de evolución de la Red de Atención permite:

- ✓ Valorar algunas de las *medidas* adoptadas que buscan la eliminación de las barreras que limitaban el acceso al trabajo, aquellas que suponen una discriminación positiva para favorecer la contratación, el *empleo con apoyo* y las alternativas de *empleo protegido*.
- ✓ Analizar el impacto que tiene en los colectivos más desfavorecidos las circunstancias del *contexto económico* y del *mercado laboral*.
- ✓ Reflexionar sobre el efecto del *estigma social* hacia quienes presentan un problema de salud mental como una de las principales barreras que encuentra las personas afectadas y que requiere de actuaciones específicas.