

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

En relación a la OBSERVACIÓN GENERAL NÚM. 8 (2022) DEL COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: “Sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo”

Artículo 27 (derecho al trabajo y al empleo) de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad



INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

1. Introducción.....	3
2. Objetivos.....	4
3. Profundizando en la Observación General nº 8 y en los fines de DOWN ESPAÑA 5	
3.1. Analizando la Observación.....	5
3.2. Fines de DOWN ESPAÑA.....	8
4. Marco Normativo.....	11
4.1. A nivel internacional.....	11
4.2. En España.....	12
4.3. Avances normativos en discapacidad.....	13
4.4. Normativa estatal reguladora de empleo.....	15
5. Análisis Estadístico Discapacidad/Empleo.....	16
5.1. Fuentes estadísticas.....	16
5.2. Principales resultados.....	17
5.3. Gráficos estadística Empleo y Discapacidad.....	20
6. Hoja de ruta de DOWN ESPAÑA en relación a la Observación general nº8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo: Propuestas de acción.....	23
7. Bibliografía.....	27

1. Introducción

El derecho al trabajo es un Derecho Fundamental que se conforma como esencial para el acceso a una serie de oportunidades ofrecidas por el propio puesto de trabajo, y constituyen una serie de elementos que afectan directamente tanto al modo de percibir una persona a los demás y a sí misma, como al modo de ser percibida y valorada por la sociedad, así como al grado de libertad que la persona dispone, no solo en el aspecto económico, sino también en el aspecto social. Históricamente, las personas con discapacidad han sufrido discriminación en cuanto a su acceso al empleo, debiéndose enfrentar a innumerables barreras que han sesgado un derecho elemental, indispensable para el disfrute de otros derechos humanos, que forman parte y son inherentes a la dignidad humana.

Los avances en relación a los derechos de las personas con discapacidad que se han dado en esta última década, se han visto impulsados por el hito que supuso, en diciembre de 2006 la aprobación por Naciones Unidas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención desarrolla a través de sus 50 artículos los derechos de las personas con discapacidad, que comprenden, entre otros, los derechos civiles y políticos, la accesibilidad, la participación y la inclusión, el derecho a la educación, la salud, el trabajo y el empleo, y la protección social, articulado con el que DOWN ESPAÑA se siente en total consonancia debido a su contenido plenamente inclusivo e integrador.

DOWN ESPAÑA, se crea en 1991 como Federación de Entidades de síndrome de Down de España. En la actualidad engloba a más de 90 asociaciones federadas, estando presentes en todas las Comunidades Autónomas, lo que la convierte en la única organización de síndrome de Down de ámbito nacional en nuestro país.

Es tarea de DOWN ESPAÑA velar por el cumplimiento de los derechos que contiene la Convención, así como de sensibilizar y concienciar a la sociedad en general, defendiendo y dando visibilidad a los mismos. En particular, DOWN ESPAÑA, en su labor de velar por el cumplimiento de la Convención, ha dirigido en muchas ocasiones sus esfuerzos al ámbito laboral, con la intención de reivindicar el derecho reconocido que tienen las personas con discapacidad a un trabajo normalizado en igualdad de condiciones.

Se hará en el presente informe, una reflexión acerca de la situación del empleo para el colectivo de las personas con discapacidad, en particular de las personas con discapacidad intelectual profundizando en las directrices que se presentan en la Observación General nº 8 (2022) del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Para ello, revisaremos la situación normativa actual, tanto vinculante como no vinculante, a nivel mundial, europeo y nacional, y nos adentraremos en la situación real de este colectivo a nivel de estadísticas de empleo, estableciendo una comparativa a dos niveles fundamentales:

En relación con la población sin discapacidad y en relación a la inclusión real en el mercado abierto.

Como conclusión a nuestra reflexión y por ende manifiesto de posicionamiento, desde DOWN ESPAÑA haremos una serie de propuestas, amparadas por las disposiciones de la Convención en su artículo 27, y que se articulan y concretan para la consecución de un fin general y de muy necesario cumplimiento: Garantizar los niveles mínimos necesarios del derecho al trabajo y al empleo para las personas con discapacidad, compromiso de actuación que además se sustenta en la no discriminación y la igualdad frente al acceso y mantenimiento del empleo.

2. Objetivos

Este documento tiene como objetivo principal la profundización en la Observación General nº 8 (2022) del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, determinando las obligaciones que ésta nos plantea en relación a la situación de las personas con discapacidad y en particular el colectivo con discapacidad intelectual y síndrome de Down en relación al acceso al trabajo en entornos abiertos y al empleo tal y como se consagra en el artículo 27 de la Convención.

Para ello nos marcamos los siguientes objetivos específicos:

- Revisar la situación actual de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down en relación al acceso al empleo en el mercado abierto en España.
- Comparar la inclusión laboral actual de las personas con discapacidad y en concreto con discapacidad intelectual en el mercado abierto versus el trabajo en ambientes segregados.
- Realizar propuestas de actuación para la protección y promoción de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down en su acceso y mantenimiento del empleo en la empresa ordinaria.

3. Profundizando en la Observación General nº 8 y en los fines de DOWN ESPAÑA

3.1. Analizando la Observación

La Observación general núm. 8 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ofrece un estudio panorámico sobre la situación de la población con discapacidad en relación al trabajo y el empleo, se elabora en 2022 y tiene como objetivo aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con el derecho al trabajo y al empleo que se recoge en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este informe se presenta por parte de DOWN ESPAÑA en cumplimiento de una de las peticiones que se explicitan en la propia Observación y que hace referencia a dar voz a las Entidades y otras Asociaciones representativas que protegen y promueven los derechos de los trabajadores con discapacidad en la definición de prioridades, toma de decisiones, planificación, implementación y evaluación de estrategias estableciendo vías de consulta y participación activa de las propias personas con discapacidad en los procesos de mejora y transición que la Observación propone.

Hasta ahora se han realizado ocho Observaciones, las cuales se relacionan directamente con los artículos 4, 5, 6, 9, 12, 19, 24 y 8 de la Convención, siendo ésta última la que ha visto la luz en el año 2022 y es la que nos ocupa. Tal y cómo ha puntualizado Amalia Gamio Ríos, Vicepresidenta del Comité de derechos de las personas con discapacidad en la Convención, los artículos que contiene la Convención son el “qué” y las Observaciones son el “como”, haciendo referencia a la importancia de éstas últimas como verdaderos vehículos que conectan los preceptos contenidos en la Convención con la propuesta de implementación de acciones concretas a los distintos Estados. (Gamio Ríos, IV Congreso nacional y I Congreso Internacional de derecho de la discapacidad, Barcelona 2023).

Menciona igualmente Gamio, la importancia del trabajo desarrollado por parte del Comité de expertos en la Observación nº 8, llevándose a cabo en un periodo de dos años y contando, no solo con la participación de 18 expertos que han aportado la visión de la individualidad de los Estado partes, sino con la revisión de más de 100 aportaciones que se dieron por parte de Organizaciones de personas con discapacidad y que los expertos tuvieron muy en cuenta para su desarrollo. Destaca de igual manera, la colaboración estrecha con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la realización de la misma.

El Comité que ha elaborado dicha Observación hace mención expresa de su preocupación por el hecho de que los Estados partes aún no reconozcan a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y titulares de los mismos, sino que sigue habiendo un enfoque “capacitista” de la discapacidad orientado a una visión de caridad y/o modelos médicos.

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

Insta de una forma contundente a los Estados a aplicar el modelo de "Derechos humanos de la discapacidad" entendiendo que es la diversidad lo que engrandece a una sociedad, que ésta debe ser reconocida y amparada por las distintas leyes y políticas de los Estados. La sociedad debe ser cada vez más consciente del talento que aportan las personas con discapacidad, observando como indispensables valores tales como el sacrificio, la superación o el esfuerzo, tan necesarios en una sociedad diversa e inclusiva.

La Observación hace un barrido por el contenido normativo del artículo 27 de la Convención:

"Artículo 27 – Trabajo y empleo"

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;

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

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.

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."

El Comité centra su atención en el desarrollo de cada uno de los artículos, reflejando en los conceptos que clarifica las realidades vividas y experiencias de mayor desventaja que sufren las personas causadas por su discapacidad. En la Observación igualmente, se solicita a los Estados partes que tomen medidas para la consecución de los derechos recogidos en la misma. En definitiva, a establecer medidas concretas y razonadas para garantizar la realización progresiva del derecho al trabajo para las personas con discapacidad. Alude igualmente la Observación, a que no se permitirán medidas regresivas que afecten a los derechos del Convenio y en particular al derecho al trabajo (Artículo 4(2) de la Convención).

Mención especial hacemos a su apartado de "obligaciones básicas" en donde les encomienda a los Estados partes el compromiso fundamental de garantizar los niveles mínimos necesarios del derecho al trabajo y al empleo, compromiso de actuación que además se sustenta en la no discriminación y la igualdad frente al acceso y mantenimiento del empleo. Establece entonces una serie de medidas a adoptar por los Estados para lograr y acelerar esa igualdad y no discriminación en el trabajo y el empleo:

- ✓ Posibilitar la transición de los entornos de trabajo segregados al mercado laboral abierto y en entornos inclusivos, accesibles y seguros.
- ✓ Promover el derecho al Empleo con Apoyo.
- ✓ Velar por una remuneración en igualdad de condiciones, medidas de seguridad y salud en el trabajo y acceso a la defensa de sus derechos en sindicatos.
- ✓ Facilitar los ajustes razonables en el puesto de trabajo.
- ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades, el derecho a la formación, el reciclaje profesional y a la promoción.

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

Se destaca aquí la importancia que se ofrece al empleo no segregado con la defensa del derecho a ganarse la vida con un trabajo de libre elección o aceptado y en un lugar de trabajo abierto, inclusivo y accesible. Este aspecto sin embargo, apunta la Convención, no se conseguirá cuando la única oportunidad real de empleo para las personas con discapacidad se dé en instalaciones segregadas, siendo incompatible esta opción con el Derecho.

Son varios los obstáculos con los que se encuentran las personas con discapacidad para el trabajo en el ámbito ordinario: Denegación de ajustes razonables, inaccesibilidad a los lugares de trabajo, desconocimiento de su potencialidad que lleva a una discriminación que conduce a una elección errónea de un empleo en un lugar de trabajo protegido por motivos de la discapacidad.

Es necesario que la persona con discapacidad pueda elegir libremente, evitando cualquier sesgo de proteccionismo y esto no ocurre si la persona con discapacidad, aún y con su consentimiento, trabaja en un empleo protegido, pues esta situación va en contra de la Convención.

Por lo tanto, podemos concluir llegados a este punto, que la Observación no persigue en última instancia la consecución de un trabajo o un empleo para las personas con discapacidad, sino que esa inclusión laboral se produzca en un entorno abierto que realmente promueva la seguridad económica, la salud física y mental, el bienestar personal y el sentido de identidad de la persona en igualdad de condiciones a otra persona sin discapacidad.

3.2. Fines de DOWN ESPAÑA

DOWN ESPAÑA tiene como misión facilitar la inclusión de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en todos los ámbitos de su vida y velar por el cumplimiento de la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en todo el territorio nacional.

Además, la visión de la Federación se orienta a ser capaz de dar respuesta a los retos que planteen las personas con síndrome de Down para desarrollar el Proyecto de vida que ellas mismas determinen. Para ello, la organización trabaja en la elaboración e implementación de proyectos sostenibles e innovadores de intervención y formación para este colectivo y su entorno de apoyo, impulsando acciones de investigación y sensibilización de la sociedad.

Los valores sobre los que se construyen los diversos proyectos de la Entidad son:

- Compromiso con las personas con síndrome Down y sus familias.
- Autodeterminación y autonomía de las personas con síndrome de Down.

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

- Igualdad de oportunidades.
- Solidaridad y participación de las personas con síndrome de Down.
- Transparencia y eficacia por medio del equipo.
- Equidad, especificidad, innovación, liderazgo, excelencia y honestidad.

La Federación basa sus actuaciones en la investigación, la propuesta de modelos alternativos a los tradicionales (de tipo asistencial) basados en el apoyo como principio, en la normalización como acción inmediata y en la inclusión como objetivo, desarrollando programas de Prevención, Atención Temprana, Apoyo Escolar, Formación en el Puesto de Trabajo, Empleo con Apoyo, Vida Autónoma y Vida Independiente, así como el respeto máximo a la dignidad de las personas con síndrome de Down reconocido por la Convención de la ONU de Derechos de Personas con Discapacidad.

En relación al acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down, DOWN ESPAÑA tiene una posición clara y en total consonancia con los preceptos de la Convención: La apuesta clara y decidida por la inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down en el mercado laboral abierto, estableciendo los apoyos necesarios que, sin sesgar la autonomía del trabajador con discapacidad, posibiliten una adaptación al puesto y la consecución de los máximos niveles de rendimiento y desarrollo de habilidades socio-laborales. La metodología del Empleo con Apoyo es por la que se ha apostado desde el nacimiento de esta Federación y la que se implementa en los servicios de las Entidades federadas como modelo de soporte al empleo ordinario, siendo la que va más en consonancia con los fines fundamentales de DOWN ESPAÑA.

El Empleo con Apoyo se articula en la actualidad como la metodología más inclusiva para la promoción y el mantenimiento del empleo en las empresas de la comunidad, favoreciendo el acceso, la defensa y la promoción en los distintos puestos de trabajo en la empresa ordinaria.

Tras varios años de aplicación de la metodología se han demostrado las siguientes ventajas:

- Minimización de la incertidumbre del empresario, posibilitando que se eliminen barreras que asocian a la discapacidad con la "incapacidad para trabajar".
- Visión del apoyo al empleo de una forma global y amplia, incluyendo no solo acciones de entrenamiento en el puesto de trabajo, sino de orientación laboral, intermediación laboral, formación en competencias transversales y asesoramiento a las propias empresas sobre aspectos colaterales tales como la seguridad en el trabajo, la adaptación del puesto o las bonificaciones a la contratación.

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

- Empoderamiento de la persona con discapacidad, ofreciéndole los apoyos necesarios para su máximo desarrollo en el empleo, promocionando espacios en los que se potencie la toma de decisiones reflexionadas en un alarde de promoción de la autonomía.
- Defensa de los derechos inherentes a cualquier trabajador tales como una remuneración no inferior al salario mínimo, entornos de trabajo accesibles y seguros o el acceso a sistemas de reciclaje profesional.

Pero para que el Empleo con Apoyo sea eficaz es necesario asegurar los apoyos con una legislación realista y una financiación estable ya que lo contrario interfiere directamente en el derecho al trabajo en entornos abiertos de las personas con discapacidad intelectual, negándoles o limitándoles el acceso a un trabajo decente.

En cuanto al trabajo de las personas con discapacidad en entornos protegidos, DOWN ESPAÑA apuesta porque se cumpla una de las obligaciones básicas que se explicitan en la Observación y que se dirige a que se garantice una transición adecuada de los entornos de trabajo segregados a la participación activa de este colectivo en el mercado laboral abierto. Por lo tanto DOWN ESPAÑA se orienta a que los Centros Especiales de Empleo tengan un papel de aproximación a la integración laboral plena de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down, siempre y cuando esta figura no se desvirtúe, sirviendo siempre como un elemento de tránsito al empleo en la empresa ordinaria.

Según distintas aportaciones de ponentes que han participado en el recientemente celebrado Congreso Internacional de derecho de la discapacidad, en España los CEE tienen muchos aspectos a valorar y que los diferencian de otros empleos segregados de otros países:

- Son centros que están regulados por el Derecho del Trabajo.
- Cuentan con la cobertura de la Seguridad Social.
- Realizan una actividad profesional y en variados sectores de producción.
- Muchos de ellos son promovidos por las propias personas con discapacidad o Entidades sociales.

Sin embargo, igualmente incide en aspectos que los contraponen a una visión normalizadora, y que claramente va en contra de la Convención. Tales elementos son:

- Existe segregación en espacios laborales donde el mínimo el 70%, por norma, deben ser trabajadores con discapacidad.
- No promueven realmente la transición al mercado abierto, perpetuando a las personas con discapacidad en un ambiente protegido.

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

- No hay una remuneración por el trabajo realizado en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores del sector en el que desarrolla su actividad, ya que el CEE tiene un Convenio Colectivo específico.
- Contrato específico de bajo rendimiento cuando se demuestra un descenso del 25 % del rendimiento por causa de la discapacidad.

Por lo tanto y atendiendo a lo expuesto, incidimos en que la postura de DOWN ESPAÑA es que los Centros Especiales de Empleo, como empleo protegido que son, deben utilizarse como empresas para la creación de empleo de una forma temporal que posibiliten el desarrollo integral de la persona con discapacidad, facilitando su acceso al empleo ordinario en aquellos casos en los que las capacidades y motivación de los trabajadores así lo aconsejen. Aspecto éste que va en total consonancia con las directrices de la Convención.

4. Marco Normativo

4.1. A nivel internacional

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por las Naciones Unidas en 2006, supuso un avance importante para los derechos de las personas con discapacidad. Los Estados partes de la Convención están obligados a promover, proteger y respetar los derechos humanos de todas las personas con discapacidad y a garantizar su igualdad con arreglo a la ley. Consta de 50 artículos e invita a los Estados a que los cumplan a través de sus legislaciones estatales.

El propósito de la Convención se establece en su artículo 1, que es el de: *"Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"*.

Otro hito importante en relación a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad se produjo en 2015, cuando los estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) acordaron un nuevo plan de acción mundial, la Agenda 2030. La Agenda es un plan a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, basado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad.

La Agenda 2030 y los ODS, aunque no tienen un carácter vinculante, han puesto de manifiesto que la sostenibilidad no solo tiene una dimensión ambiental, sino también social ya que la discapacidad y la accesibilidad forman parte del desarrollo sostenible. De los 17 ODS que componen esta Agenda, son varios los que afectan en mayor o menor medida a la calidad de vida de las personas con discapacidad. Estos son: el ODS 4 sobre educación inclusiva y de calidad; el ODS 8 sobre crecimiento económico, pleno empleo y trabajo decente; el ODS 10 sobre reducción de las desigualdades; el ODS 1 orientado a reducir la pobreza y que se acentúa en familias con personas con discapacidad y, por último, el ODS 5: perseguir la igualdad de género.

Siguiendo con nuestro repaso normativo mencionamos ahora la presentación por parte de la Comisión Europea, el 3 de marzo de 2023, de una ambiciosa Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 para garantizar su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas de la UE y fuera de ella, en consonancia con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establecen la igualdad y la no discriminación como pilares de las políticas de la UE. Como todos, las personas con discapacidad tienen derecho a participar en todos los ámbitos de la vida. La independencia, los servicios sociales y de empleo de calidad, la vivienda accesible e inclusiva, la participación en el aprendizaje permanente, la protección social adecuada y el refuerzo de la economía social son elementos indispensables para que todas las personas con discapacidad disfruten de una vida digna.

4.2. En España

En España la norma madre es la Constitución Española, ésta reconoce en su artículo 35 el derecho de todos los españoles a lo estipulado en el artículo 27 de la Convención: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

Igualmente, los artículos 40 y 41 se relacionan directamente con la promoción de derechos fundamentales a los que aludimos en este documento, pero el artículo principal es el 49 que da cobertura a todos los derechos de las personas con discapacidad y que en este momento se está revisando para eliminar el concepto de “disminuidos” entre otros cambios (más abajo volvemos a ello).

En relación a la normativa específica actual que ampara los derechos de las personas con discapacidad, debemos referirnos a la Ley General de Discapacidad, Real Decreto-legislativo 1/2013 de 29 noviembre. Esta ley es la refundición en un único texto legal que regulariza, aclara y armoniza 3 normas: la LISMI (1982), la LIONDAU (2003) y la Ley de Infracciones y Sanciones (2007), que hasta entonces eran las principales

disposiciones legales de carácter general vigentes en España concebidas para atender los derechos de las personas con discapacidad. Es de destacar que en materia de integración laboral, la norma se mantiene intacta y únicamente introduce modificaciones terminológicas; manteniéndose viva la esencia de la LISMI que fue un punto de inflexión para las personas con discapacidad, hasta entonces excluidas del mercado laboral y que encontraron en la LISMI la respuesta más eficaz a lo que hasta entonces era un derecho constitucional que no se respetaba.

Destacar igualmente la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación. Ese carácter de defensa de la no discriminación integral se manifiesta en los ámbitos en que se aplica la ley, en particular el del empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo; el del acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público; el de la afiliación y participación en organizaciones sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico; el de la sanidad; el de la protección social, prestaciones y servicios sociales, o el de la inteligencia artificial y gestión masiva de datos.

De igual manera, la Ley especifica en su artículo 2.1 cuales son los colectivos más vulnerables que pueden verse afectados en mayor medida por actos de discriminación, incluyendo a las personas con discapacidad. Nos proporciona la Ley definiciones en las que ya se profundiza en la Convención, como las de discriminación directa y discriminación indirecta (art. 6.) Por último y por referencia concreta a la no discriminación en el trabajo, su artículo 9 detalla: *“No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la Ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”*.

4.3. Avances normativos en discapacidad

En esta etapa reciente, se están produciendo avances normativos en España en el ámbito de la discapacidad, destacando los siguientes:

- El Consejo de Ministros del 11 de mayo de 2021 aprobó el Proyecto de reforma del artículo 49 de la Constitución Española, relativo a la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad en España. La reforma permitirá adaptar el artículo 49 a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se propone una modificación íntegra tanto desde el punto de vista del lenguaje como de su estructura y contenido. Se actualiza

el lenguaje de una forma que refleja los propios valores de la Constitución y la dignidad inherente a este colectivo, se reforma la estructura del artículo en coherencia con la multiplicación de los enfoques desde los que se aborda la discapacidad y se modifica el contenido del artículo para adaptarlo a las concepciones actuales sobre la protección de las personas con discapacidad, que ya no se basan en la concepción médico-rehabilitadora que subyace en su redacción original. (Informe Olivenza, 2020-2021).

La propuesta para la nueva redacción del artículo es la siguiente:

Artículo 49.

1. Las personas con discapacidad son titulares de los derechos y deberes previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad real y efectiva, sin que pueda producirse discriminación.

2. Los poderes públicos realizarán las políticas necesarias para garantizar la plena autonomía personal e inclusión social de las personas con discapacidad. Estas políticas respetarán su libertad de elección y preferencias, y serán adoptadas con la participación de las organizaciones representativas de personas con discapacidad en los términos que establezcan las leyes. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad.

3. Se regulará la especial protección de las personas con discapacidad para el pleno ejercicio de sus derechos y deberes.

4. Las personas con discapacidad gozan de la protección prevista en los tratados internacionales ratificados por España que velan por sus derechos.

- Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.

Esta ley tiene como objetivo adaptar el ordenamiento jurídico español a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que en su artículo 12 establece que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida, y obliga a los Estados partes a adoptar las medidas pertinentes para proporcionar a las personas con discapacidad acceso al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica. En este sentido, exige a los Estados que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardas adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el Derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardas asegurarán que las medidas relativas al

ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona. Esta reforma legislativa impone el cambio de un sistema en el que predomina la sustitución en la toma de las decisiones que afectan a las personas con discapacidad por otro basado en el respeto a la voluntad y las preferencias de la persona quien, como regla general, será la encargada de tomar sus propias decisiones.

- Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.
- Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el real Decreto 1851/2009 de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. Se promueve la reforma del sistema de Seguridad Social ante la problemática en el acceso anticipado a la pensión de jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en relación con las exigencias del tiempo de cotización requerido, así como para resolver las dificultades que se presentan respecto a la acreditación de éste.

4.4. Normativa estatal reguladora de empleo

En relación a la normativa reguladora del empleo orientada a la población en general en nuestro país cabe destacar que el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece como instrumentos de coordinación del Sistema nacional de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE 2021-2024), los Planes Anuales de Política de empleo (PAPE 2022) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

La nueva Ley de Empleo ha sido aprobada este 16 de febrero del presente año y contempla las distintas observaciones ofrecidas por las Entidades de la discapacidad. El Servicio Público de Empleo se transforma en la Agencia Española de Empleo y destaca la promoción que se le da en la misma a la defensa de acciones que mejoren la empleabilidad, el desarrollo profesional de las personas con discapacidad (Art. 54.).

Estas herramientas se configuran como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España, además de unos instrumentos útiles para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, evitar la exclusión laboral, la cronificación de la dependencia de las medidas de protección y en definitiva procurar el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa.

5. Análisis Estadístico Discapacidad/Empleo

Según Naciones Unidas, al menos el 15% de la población mundial, unos 785 millones de personas, se encuentran en situación de discapacidad, un fenómeno que afecta con más frecuencia e intensidad a personas con bajos ingresos (ONU, 2011).

Según la Estrategia Española sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, la participación en el mercado laboral es la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social. Sin embargo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es aún muy inferior a la de las personas sin discapacidad: Las personas con discapacidad registran una tasa de empleo inferior, se ven afectadas de forma desproporcionada por el desempleo y abandonan antes el mercado laboral. En el caso de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down, la horquilla laboral es mucho más estrecha ya que la incorporación al trabajo es más tardía y lo dejan a edades más tempranas que la población sin discapacidad.

Por otro lado, también indica la Estrategia cómo un gran número de personas con discapacidad grave no trabajan en el mercado laboral abierto, sino en centros que ofrecen el denominado "empleo protegido". Estos regímenes son diversos y no todos garantizan condiciones laborales adecuadas ni derechos laborales para las personas con discapacidad, ni tampoco vías para acceder al mercado laboral abierto. El emprendimiento también se ve afectado ya que la privación de la capacidad jurídica puede limitar el poder de las personas con discapacidad intelectual para celebrar contratos o iniciar un negocio, haciendo muy complejo que se dé la actividad por cuenta propia.

Nos encontramos en este punto además con un gran obstáculo, la escasez de datos estadísticos sobre discapacidad en las grandes encuestas sobre calidad de vida, tanto a nivel nacional como europeo. Haciendo un repaso por los estudios existentes, destacamos aquellos que en los últimos años nos arrojan datos al respecto, aunque siguen siendo muy vagos en cuanto a aspectos tales como la incidencia en relación al tipo de discapacidad (no existen datos por ejemplo de la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down). En relación a ello hacemos a continuación un repaso breve sobre las principales fuentes existentes.

5.1. Fuentes estadísticas

La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia 2020 (EDAD 2020) es una macro-encuesta dirigida al conjunto de personas de 2 y más años que residen en viviendas familiares en todo el territorio nacional. Tiene como objetivo general atender la demanda de información por parte de las Administraciones Públicas y de numerosos usuarios como las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, proporcionando una base estadística para la planificación de políticas destinadas a las personas con discapacidad que permitan la promoción

de la autonomía personal y la prevención de las situaciones de dependencia. Hasta el momento actual se han realizado cuatro macro-encuestas: la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías en 1986, la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud en 1999 y las Encuestas de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia en 2008 y 2020.

Otras encuestas estadísticas que han aportado datos en los últimos años han sido: La Encuesta Europea de Salud en España (EESE), cuya última edición es del 2020, La Encuesta de Integración Social y Salud (EISS) del 2012 y la Encuesta Nacional de Salud (ENSE) que se realiza desde sanidad en colaboración con el INE.

La principal fuente sobre la que hemos basado los datos que se aportan a continuación es “El Empleo de las personas con discapacidad” (EPD). Ésta es una operación de periodicidad anual que tiene como objetivo obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupados y parados) y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años y con discapacidad oficialmente reconocida.

La operación es fruto de un convenio de colaboración entre INE, el IMSERSO, la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE. En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de población activa (EPA) con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Incorpora además datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), -información que aparece de forma textual en la propia página-.

5.2. Principales resultados

Se ofrecen a continuación los datos más relevantes en relación a los niveles de integración socio laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, en diferentes dimensiones y profundizando en aquellos datos que entendemos más relevantes.

Consideramos a las personas con discapacidad oficialmente reconocidas a aquellas con un grado de discapacidad superior o igual al 33%, más pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad (en virtud del

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

Real Decreto Legislativo 1/2013), es decir, aquellas que se encuentran en situación de incapacidad laboral reconocida.

Haciendo una primera revisión de la situación actual, en el año 2021, año en el que encontramos los últimos datos actualizados, existen un total de 1.929.400 personas con discapacidad con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, lo que representa un 6,1% de la población total en dicha franja de edad. Dicho de otro modo, más del 6% del talento de nuestra fuerza de trabajo está representado por el colectivo de personas con discapacidad. De la citada población, 668.200 eran activos, es decir se encontraban en situación de ocupados o búsqueda activa de empleo.

Lo más destacado del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En este mismo año 2021 su tasa de actividad se situó en un 34,6%, 43.1 puntos por debajo a la de la población sin discapacidad.

La tasa de empleo fue del 26,9%, más de 39 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Y por otro lado, la tasa de paro superó en casi 7 puntos a la de la población general, siendo un 22,2% frente a un 15,4%.

Estas brechas de desigualdad aunque se dan en todos los tipos de discapacidad, se hacen más evidentes en la discapacidad intelectual y en la enfermedad mental.

Por otro lado, también es significativo mencionar que la diferencia se ve acentuada atendiendo al grado de discapacidad, observándose como la tasa de actividad es mucho menor en tanto en cuanto aumenta el grado de discapacidad, observándose que más del 50% de la misma se ocupa por personas con un grado de discapacidad entre el 33% y 44 %. Por tanto, se puede concluir, que aunque no existen datos específicos sobre tipos de discapacidad, las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down serían las peor paradas en esta situación pues por lo general, ostentan los grados más altos en la calificación de discapacidad.

Pero atendiendo a los datos e intentando profundizar más en ellos:

De las 668.200 personas con discapacidad activas, nos encontramos con alrededor de 150.000 personas con discapacidad en situación de desempleo (atendiendo a ese 22,2% de tasa de desempleo para este colectivo ya mencionado).

Por lo tanto, solo unas 518.000 personas se encontraban en situación de ocupados en el año 2021.

Acertado sería, llegados a este punto preguntarnos en qué tipos de trabajos y empleos se encuentran estas personas, para así poder dilucidar si aun cuando tenemos estas tasas tan exiguas de empleo, éstos se dan en las condiciones de calidad y si se

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

acercan o no a los requerimientos de empleo en el mercado laboral abierto y en igualdad de condiciones al resto de la población en general.

Podemos adentrarnos más aún en ello, y aunque no hay datos publicados como tal, podemos aventurar con la información recogida en fuentes tales como el CERMI o la ONCE los siguientes datos:

De las 518.000 personas con discapacidad ocupadas, unas 150.000 estarían empleadas en Centros Especiales de Empleo, y el resto, unas 350.000 personas, de forma incierta en tres ámbitos principales: Empleo creado por las propias entidades del ámbito social, autoempleo y empleo ordinario.

En relación a los datos relacionados con el colectivo de personas con discapacidad intelectual, y según el IV análisis de datos de empleo y discapacidad intelectual elaborado por La Asociación Empresarial para la Discapacidad, AEDIS, para el año 2019, la discapacidad intelectual como venimos denunciando presenta una de las tasas de actividad y de empleo más bajas de las discapacidades (3,7 y 5,5 puntos por debajo de la discapacidad en general, respectivamente). Estaríamos hablando de un total de 192.400 personas con discapacidad intelectual en edades comprendidas entre los 16 y 64 años, de los cuales 58.400 personas con discapacidad intelectual se encontrarían en la población activa. A su vez, 39.250 englobaría al número de personas ocupadas y 19.150 personas con discapacidad intelectual desempleadas.

En el año 2019 había 2.202 Centros Especiales de Empleo que daban trabajo a 97.563 personas con discapacidad (ODISMET) siendo un 38% personas con discapacidad intelectual, es decir unas 37.000 personas (declaraciones de la Ministra de Trabajo en el 17º Congreso nacional de CEE. celebrado en la ciudad de León en 2019) con un importe de alrededor de 1.000 millones de euros anuales para mantener el empleo entre todas las subvenciones y bonificaciones que se reciben (785 millones en mantenimiento de contratos y 250 millones en bonificaciones a la Seguridad Social).

Siguiendo este hilo podemos concluir entonces, que las personas con discapacidad intelectual integradas en empleos no protegidos serían un total de 2.250, un 0.43% del total de la población ocupada de las personas con discapacidad, lo que hace más evidente la gran desigualdad existente no solo entre los distintos grupos de discapacidad sino también entre la incidencia de ocupación en el ámbito protegido y el abierto.

Estos datos corroboran que el empleo ordinario de las personas con discapacidad está más alejado en nuestro país de lo que pretende la Convención, y mucho más para el colectivo de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down.

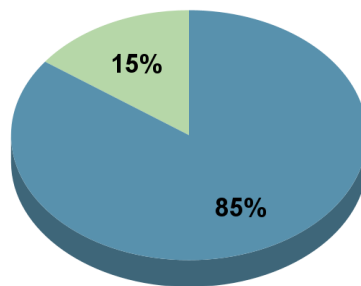
5.3. Gráficos estadística Empleo y Discapacidad

Veamos estos datos en gráficos. Fuente, "El Empleo de las personas con discapacidad" (EPD 2021):

Total de población de personas con discapacidad

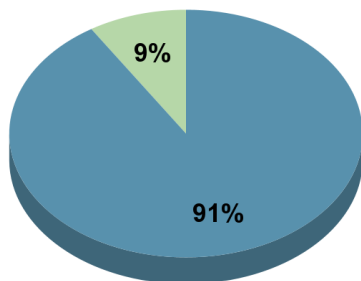
Al menos el 15% de la población mundial, unos 785 millones de personas, se encuentran en situación de discapacidad. En España hay más de 4,3 millones de hombres y mujeres con algún tipo de discapacidad lo que representa un 9% de la población total.

Distribución de personas con discapacidad frente al conjunto de la población mundial



● Población sin discapacidad ● Población con discapacidad

Distribución de personas con discapacidad frente al conjunto de la población en España



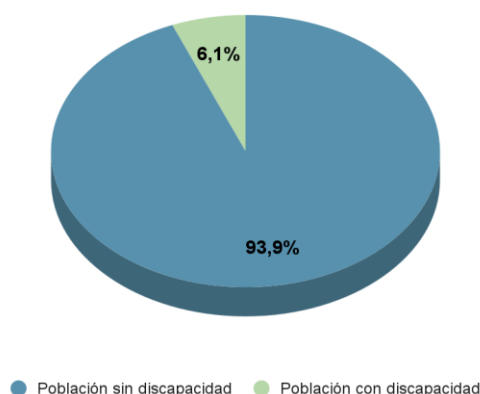
● Población sin discapacidad ● Población con discapacidad

Elaboración propia a partir datos EPD

Población de personas con discapacidad en edad de trabajar en España

En el año 2021 había en España 1.929.400 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone el 6,1% del total de la población española entre 16 y 64 años.

Distribución de las personas con y sin discapacidad en edad de trabajar

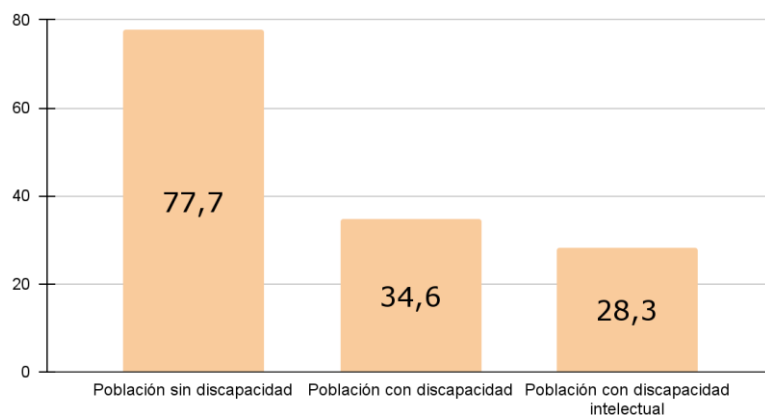


Elaboración propia a partir datos EPD

Comparativa Tasa de actividad, colectivo con y sin discapacidad

De la citada población en edad de trabajar de personas con discapacidad, 668.200 eran activos, es decir se encontraban en situación de ocupados o búsqueda activa de empleo (Tasa de actividad del 34,6%). Este número se reduce a un total de 58.400 personas con discapacidad intelectual (Tasa de actividad del 28,3%).

Tasa de actividad en España 2021

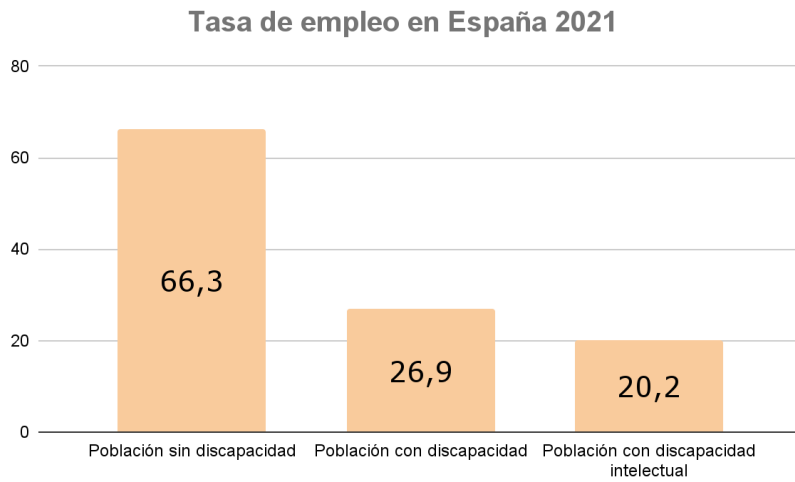


Elaboración propia a partir datos EPD

Comparativa Tasa de empleo, colectivo con y sin discapacidad

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

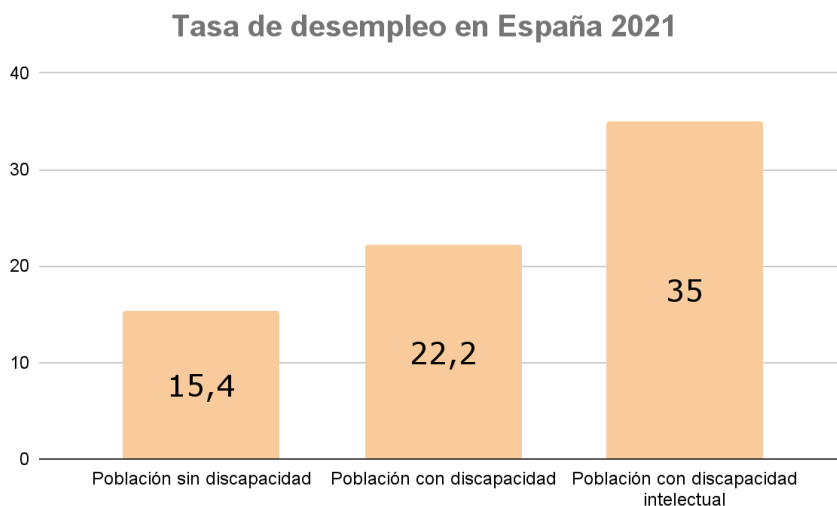
Solo unas 518.000 personas con discapacidad se encontraban en situación de ocupados en el año 2021 (Tasa de empleo del 26,8%). De éstas, 39.250 sería población con discapacidad intelectual ocupada (Tasa de empleo del 20,2%).



Elaboración propia a partir datos EPD

Comparativa Tasa de desempleo, colectivo con y sin discapacidad

En el año 2021, 150.000 personas con discapacidad estaban en situación de desempleo (Tasa de desempleo del 22,2%) frente a unas 19.150 personas con discapacidad intelectual desempleada (Tasa de desempleo del 35%).



Elaboración propia a partir datos EPD

6. Hoja de ruta de DOWN ESPAÑA en relación a la Observación general nº8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo: Propuestas de acción

Recientemente, en el mes en el que nos encontramos y a la fecha de realización de este informe, se ha celebrado en Barcelona, el IV Congreso Nacional y I Congreso Internacional de Derecho de la Discapacidad. Este Congreso que se ha organizado por la Fundación Derecho y Discapacidad y el CERMI, ha versado sobre la “Activación laboral y la protección social de las personas con discapacidad” profundizando en el tema que tratamos en este documento: las directrices de la Convención marcadas en su Observación número 8. En el mismo han participado diversas personalidades y expertos ligados a la discapacidad, al empleo y a la defensa de los derechos humanos.

Es por ello por lo que se ha aludido al mismo en este informe, y por lo que igualmente creemos oportuno añadir en este momento las conclusiones que emanaron del mismo y que están directamente relacionadas, como veremos, con las propuestas que aportamos a continuación como nuestra “Hoja de Ruta” para conseguir alcanzar las directrices de la Observación.

Las conclusiones que se aportaron fueron las siguientes (recogidas directamente en la sala, aún no publicadas):

- Es necesario un nuevo Contrato Social en el ámbito de la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad en donde las mismas se configuren como elemento central en la toma de decisiones, siendo éstas autónomas y reflexivas.
- Es necesaria una habilitación y formación continua para las personas con discapacidad que dé respuesta a un mercado laboral que ya no es ni debe ser estático, sino transitable.
- Es necesario un apoyo a las distintas transiciones que se deben dar en el ámbito laboral para que la persona con discapacidad pueda acceder a un trabajo y un empleo en igualdad de condiciones con la sociedad en general.
- Es necesaria una protección social universal que cubra toda la vida de la persona con discapacidad y que sirva de red ante las distintas situaciones de ocupación /desempleo que se puedan dar en el itinerario de inclusión.
- Un mercado laboral cambiante que incorpora aspectos de innovación como la incorporación de Nuevas Tecnologías puede ser un elemento de inclusión o exclusión de las personas con discapacidad, en nuestra mano está que se convierta en la primera opción.

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

- Es necesario un marco normativo fuerte, holístico y consensuado que ampare la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, en este caso en el ámbito del trabajo y el empleo.
- Igualmente, es necesaria una inversión pública clara dirigida a elementos transformadores y que procuren la posibilidad de estadíos de transición a un empleo en igualdad de condiciones como derecho fundamental.

Propuestas de DOWN ESPAÑA

Una vez analizada toda la información que se detalla en el presente informe aportamos una serie de propuestas que entendemos contribuirán a acercar la situación laboral de las personas con discapacidad en general y con discapacidad intelectual y síndrome de Down en particular, a las directrices marcadas por la Convención en materia de empleo:

1. Necesidad de un nuevo marco legislativo con políticas innovadoras que favorezcan el tránsito a un empleo significativo para el colectivo de personas con discapacidad. Para ello, se propone incorporar un mayor compromiso del Estado hacia la promoción de los apoyos profesionales necesarios como "Ajustes razonables" que posibiliten no solo el acceso, sino también el mantenimiento y la promoción en el trabajo ordinario de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down.
2. Ligado a ello, se propone que la metodología del Empleo con Apoyo se contemple como un Servicio (y no como programas aislados y graciabiles) orientado a la satisfacción del derecho al soporte necesario para que las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down puedan ejercer su derecho al empleo en entornos abiertos. De tal manera que dicho Servicio se vea amparado por una legislación específica que mejore y concrete la actualmente existente y por una financiación que refrende dicho Servicio consolidado.
3. Promover acciones de sensibilización social que erradiquen la concepción "capacitista" y "médico-rehabilitadora" de las personas con discapacidad en su conjunto y de las personas con discapacidad intelectual y con síndrome de Down en particular, todo ello promocionando el modelo de derechos humanos de la discapacidad que se recoge en la Convención.
4. Regulación específica de los llamados Ajustes Razonables. Para garantizar la igualdad de oportunidades, se debe garantizar el principio de accesibilidad universal y contemplar aspectos fundamentales tales como: Provisión de apoyos en todo el proceso de inclusión, reestructuración del tiempo e incluso cambio del puesto de trabajo. dicha regulación debe ir acompañada de la adecuada financiación.

5. Dar respuesta a los nuevos desafíos del empleo, entendiendo que estamos en una nueva era en donde las nuevas tecnologías se conforman como herramientas laborales y sociales del presente y el futuro, pudiendo conformarse éstas como una oportunidad para la promoción de las competencias de la persona con discapacidad.
6. Promoción del empleo decente. No todo el empleo vale. El empleo significativo debe respetar aspectos tales como: adecuado salario, representación sindical y protección en el trabajo.
7. Establecer medidas concretas de acompañamiento para la inclusión: el Servicio de Empleo con apoyo para Personas con discapacidad intelectual debe comprender el amplio espectro de actuaciones que abarcan desde la etapa de habilitación para el empleo, soporte en las acciones de selección y acceso a la empresa, entrenamiento en el puesto de trabajo y seguimiento para la consecución del mantenimiento y la promoción en el puesto de trabajo. Unido todo ello a las acciones de prospección, sensibilización y acercamiento a la empresa como agente indispensable para la auténtica inclusión laboral plena.
8. Establecer medidas concretas de tránsito de la etapa educativa al mundo del trabajo, estableciendo programas de formación en el ámbito profesional que contemple aspectos fundamentales como las TICs o el Medio ambiente. Igualmente, ofrecer sistemas de formación continua y de recualificación para la vuelta al mundo laboral o el acceso a nuevos trabajos tras situaciones de discapacidad sobrevenida.
9. Promoción del diálogo social en el que intervengan de forma activa las Entidades representantes del colectivo de personas con discapacidad y las propias personas con discapacidad con independencia de su tipo o grado.
10. Crear una Red global de Empresas en donde tengan cabida tanto las grandes empresas como las Pymes, que conforman el grueso de nuestro tejido empresarial, promoviendo esa economía social y solidaria que se sustenta en los tres pilares de la RSC: Economía, responsabilidad social y medio ambiente. Pilares que se reflejan en la contratación de las personas con discapacidad con la mejora de productos y servicios e impacto positivo tanto interno, en las propias plantillas como a nivel comunitario.
11. Arbitrar un sistema real de transición del empleo protegido (entendiendo el mismo el que se presta en los Centros Especiales de Empleo) al empleo ordinario. Abordando el mismo desde la perspectiva de que los CEE son un motor esencial para la promoción del empleo pero deben ser lugares de tránsito al empleo en la empresa ordinaria.

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

12. Contemplar determinados aspectos específicos de las personas con discapacidad como el envejecimiento prematuro de las personas con síndrome de Down. Establecer normativa que les ampare ante los procesos de involución en el trabajo atendiendo a este proceso (jubilación anticipada, investigación).
13. Fomentar el Servicio de Empleo con Apoyo para personas con especiales dificultades con una financiación estable y un sistema de ayudas similar al que en la actualidad tienen los Centros Especiales de Empleo. Es necesario poner en valor al Empleo con Apoyo ya que es de obligado cumplimiento según la Convención.
14. Impulsar la colaboración público/privada para facilitar el reclutamiento, selección y contratación de personas preparadas, en este caso con discapacidad. Los servicios públicos de empleo deben de apoyarse en las Entidades que trabajan en el ámbito de la inclusión social y laboral de este colectivo para habilitarles y conectarles con los sectores empresariales tradicionales y emergentes.
15. Ofrecer la voz y participación a las personas con discapacidad, entendiendo que si no se les concede el lugar central que debe ostentar, cualquier ajuste, modificación o desarrollo normativo estará incompleto.

“Observamos, pensamos y transformamos”

7. Bibliografía

Organización de las Naciones Unidas (2006): Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y protocolo facultativo:

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Observatorio estatal de la discapacidad. Informe Olivenza 2020-2021:

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2020-2021-sobre-la-situacion-de-la-discapacidad-en-espana/>

Servicio Público de Empleo Estatal (2022). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal Datos 2021.

<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Boletín Oficial del Estado, núm. 289 de 3 de diciembre de 2013:

https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632

Instituto Nacional de Estadística (2021): El Empleo de las personas con discapacidad:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Estadística (2008): Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020 (EDAD 2020):

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

Instituto Nacional de Estadística: Encuesta Europea de Salud en España (2020):

https://www.sanidad.gob.es/ca/estadEstudios/estadisticas/EncuestaEuropea/Enc_Eur_Salud_en_Esp_2020.htm#:~:text=La%20Encuesta%20Europea%20de%20Salud%20en%20Espa%C3%B1a%20%28EESE%29,%28EC%29%201338%2F2008%20y%20Reglamento%20de%20la%20Comisi%C3%B3n%20141%2F2013

Instituto Nacional de Estadística (2022): Encuesta de Población Activa (EPA).

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta Europea de Salud en España (ESEE):

https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/EncuestaEuropea/Enc_Eur_Salud_en_Esp_2020.htm

Instituto Nacional de Estadística (2012): Encuesta de Integración Social y Salud:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176987&menu=resultados&idp=1254735573175

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2017). Encuesta Nacional de Salud (ENSE):

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176783&menu=ultiDatos&idp=1254735573175

Ministerio de Inclusión, Seguridad social y Migraciones (2022). Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%. TextoRDanticipacion_jubilacion_discapacidad%20(3).pdf

<https://pronterweb.seg-social.gob.es/participacion/>

DOWN ESPAÑA. Plan Estratégico 2021-2024:

<https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/04/PlanEstrategico-2021-2024-rev-CONTEXTO.pdf>

INFORME DE POSICIONAMIENTO Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE DOWN ESPAÑA

DOWN ESPAÑA. Empleo con Apoyo. Modelo de Intervención DOWN ESPAÑA.

<https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre. Por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20185

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Resolución de 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2022, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-7189#:~:text=Resolución%20de%2026%20de%20abril%20de%202022%2C%20de,Real%20Decreto%20Legislativo%203%2F2015%2C%20de%2023%20de%20octubre>