

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

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

#### I Introducción

1. El objetivo de la presente observación general es aclarar las obligaciones de los Estados Partes en relación con el contenido del derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). La Convención establece los principios y las normas del derecho al trabajo y al empleo para las personas con discapacidad y proporciona la base para que los Estados Partes cumplan con sus obligaciones en virtud de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular la meta 8.5: para 2030 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, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor<sup>1</sup>.

2. El derecho al trabajo es un derecho fundamental, esencial para la realización de otros derechos humanos y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo también contribuye a la supervivencia del individuo y a la de su familia, y en la medida en que el trabajo sea libremente elegido o aceptado, a su desarrollo y reconocimiento dentro de la comunidad. El derecho al trabajo está reconocido en varios instrumentos jurídicos internacionales y regionales. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) proclama el derecho al trabajo en un sentido general en el artículo 6 y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento en el artículo 7 del derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular el derecho a condiciones de trabajo seguras. La dimensión colectiva del derecho al trabajo se aborda en el artículo 8, que enuncia el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. El Comité se ha basado en su propia jurisprudencia y en la del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) y otros órganos de tratados de derechos humanos para elaborar esta observación general.

3. El trabajo y el empleo significativos son esenciales para la seguridad económica de una persona, su salud física y mental, su bienestar personal y su sentido de identidad. Sin embargo, el Comité es consciente de que un sistema de valores conocido como capacitismo afecta negativamente a las oportunidades de muchas personas con discapacidad de tener un trabajo y un empleo significativos. La Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad (Catalina Devandas Aguilar, 2014-2020), en su informe de 2019<sup>2</sup>, describió exhaustivamente el capacitismo y sus impactos. El capacitismo es " un sistema de valores que considera que determinadas características típicas del cuerpo y la mente son fundamentales para vivir una vida que merezca la pena ser vivida. Atendiendo a estándares estrictos de apariencia, funcionamiento y comportamiento, el pensamiento capacitista considera la experiencia de la discapacidad como una desgracia que conlleva sufrimientos y desventajas y, de forma invariable, resta valor a la vida humana." 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 como el empleo

---

<sup>1</sup> United Nations Department of Economic and Social Affairs, *Sustainable Development Goals*. <https://sdgs.un.org/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection>

<sup>2</sup> Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities* (17 December 2019). A.HRC/43/41. <https://undocs.org/en/A/HRC/43/41>

segregado, por ejemplo los "talleres protegidos", o puede dar lugar a la participación involuntaria en la economía informal.

4. Además del capacitismo, las personas con discapacidad se enfrentan a otras barreras para acceder y ejercer su derecho al trabajo y al empleo en el mercado laboral abierto, en igualdad de condiciones con las demás personas. Las personas con discapacidad se enfrentan a altas tasas de desempleo, a salarios más bajos, 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. El Informe sobre Discapacidad y Desarrollo de 2019 señaló que las personas con discapacidad empleadas en el sector formal tienen más probabilidades de ganar salarios más bajos y de tener un trabajo a tiempo parcial, y que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de ser autónomas, trabajar en la economía informal o trabajar en empleos vulnerables<sup>3</sup>. Los datos y las pruebas indican que estas diferencias afectan especialmente a las personas con discapacidad por motivos de edad, género, sexo, etnia, lugar de residencia y otros motivos.

5. La evolución de las condiciones de las economías y del mercado laboral crea nuevos retos y oportunidades para garantizar el derecho al trabajo. Las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial y el cambio al trabajo digital, pueden crear nuevas barreras o formas de discriminación, así como ofrecer nuevas formas y vías de acceso al trabajo. Las transformaciones económicas, como el cambio a una economía verde o la respuesta a las crisis, crean oportunidades de inclusión, así como la amenaza de dejar a las personas atrás<sup>4</sup>.

6. El artículo 27 incorpora varios derechos interdependientes e interrelacionados dentro del derecho al trabajo, incluido el derecho de las personas con discapacidad a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables (27(1)(b)), el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y a la protección contra el acoso y la dimensión colectiva del derecho al trabajo en el 27(1)(c), que enuncia el derecho de las personas con discapacidad a ejercer sus derechos sindicales y laborales<sup>5</sup>. La presente observación general ofrece una visión global de las obligaciones del artículo 27, considerando, por un lado, la interdependencia de las medidas enumeradas en el artículo 27 para lograr el derecho al trabajo y, por otro, la interrelación del derecho al trabajo y al empleo con otras disposiciones de la Convención, como la accesibilidad (art. 9), la igualdad de reconocimiento ante la ley (art. 12), el acceso a la justicia (art. 13), el derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (art. 15), la habilitación y rehabilitación (art. 26) y un nivel de vida adecuado y la protección social (art. 28).

## **II El enfoque de derechos humanos respecto de la discapacidad**

7. El Comité ha expresado constantemente su preocupación por el hecho de que la legislación y las políticas sigan enfocando la discapacidad a través de enfoques caritativos y/o médicos, a pesar de la incompatibilidad de esos enfoques con la Convención<sup>6</sup>. Estos enfoques no han reconocido a las

---

<sup>3</sup> Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities* (17 December 2019). A.HRC/43/41. <https://undocs.org/en/A/HRC/43/41>

<sup>4</sup> International Labour Organization, "Making the future of Work Inclusive of Persons with Disabilities" (2019)

<sup>5</sup> Articles 27(1), 27(1)(b) and (c) form three interdependent articles of the ICESCR: articles 6, 7 and 8. The CESCR has developed separate general comments on articles 6 and 7. A general comment on article 8 has not been developed as yet.

<sup>6</sup> CRPD Committee, General Comment No. 6, para. 2.

personas con discapacidad como sujetos de derechos y como titulares de los mismos, impidiendo a los Estados Partes en la Convención superar las barreras persistentes, en particular los estereotipos y el estigma de la discapacidad que impiden a las personas con discapacidad trabajar en igualdad de condiciones con los demás.

8. Para hacer realidad los derechos de la Convención, los Estados Partes deben aplicar el enfoque de derechos humanos y llegar a las personas con discapacidad, que a través de las organizaciones que las representan, desempeñan un papel central en el desarrollo de reformas legislativas y políticas para abordar la discriminación y la marginación a la que se enfrentan las personas con discapacidad en relación con el derecho al trabajo y al empleo.

9. La Observación General nº 6 del Comité (igualdad y no discriminación) establece el enfoque de derechos humanos respecto de la discapacidad, que reconoce que la discapacidad es una construcción social y que las deficiencias no deben considerarse un motivo legítimo para la denegación o restricción de los derechos humanos. Reconoce que la discapacidad es uno de los diversos estratos de la identidad. Por tanto, las leyes y políticas sobre discapacidad deben tener en cuenta la diversidad de las personas con discapacidad. También reconoce que los derechos humanos son interdependientes, interrelacionados e indivisibles. Los enfoques individuales y médicos de la discapacidad impiden la igualdad y reducen a las personas con discapacidad a sus deficiencias.

### **III Contenido normativo**

10. El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental y un componente esencial de la dignidad humana<sup>7</sup>. La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo en su artículo 23. En el plano internacional, el derecho al trabajo está contenido en el artículo 8, párrafo 3 a), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); en el artículo 5, párrafos e i) y ii), de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR); en el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN); y en los artículos 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (CMW).

11. Varios instrumentos regionales reconocen el derecho al trabajo, como la Carta Social Europea de 1961 (arts. 1 a 10) y la Carta Social Europea Revisada de 1996 (parte II, arts. 1 a 10), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (art. 15) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 6), y afirman el principio de que el respeto del derecho al trabajo impone a los Estados Partes la obligación de adoptar medidas encaminadas a la realización del pleno empleo. Asimismo, el derecho al trabajo ha sido proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, en su resolución 2542 (XXIV) de 11 de diciembre de 1969 (art. 6).

12. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado ocho convenios "fundamentales" relacionados con los derechos en el trabajo<sup>8</sup>. Los temas cubiertos son fundamentales para el artículo 27 y son la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y

---

<sup>7</sup> CESCR, General Comment No. 18 *The right to work (art. 6)*, para 1.

<sup>8</sup> International Labour Organization, *Conventions and Recommendations*.

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

ocupación. Los convenios de la OIT son: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (nº 29) y su Protocolo de 2014, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nº 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (nº 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (nº 100), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (nº 105), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nº 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (nº. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (nº. 182), También son pertinentes el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (nº. 159), el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (nº. 190) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (nº. 204).

### **Artículo 27(1) El derecho, en igualdad de condiciones con los demás, a un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible**

13. La Convención reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluida la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado de trabajo y un entorno laboral abiertos, inclusivos y accesibles. Las garantías asociadas al trabajo y al empleo deben ser aseguradas a lo largo de todo el ciclo laboral, que incluye el reclutamiento, la contratación y el empleo, la permanencia en el empleo, los programas de formación, la promoción profesional, la búsqueda y la solicitud de trabajo y la salida del trabajo.

14. A pesar de algunos avances, el acceso al mercado laboral abierto y la segregación siguen siendo los mayores retos para las personas con discapacidad. La denegación de ajustes razonables, los lugares de trabajo inaccesibles y el acoso suponen otros obstáculos para el empleo en un mercado de trabajo abierto y en un entorno laboral que conduce a una falsa elección de empleo en un lugar de trabajo cerrado por motivos de discapacidad. La noción de empleo libremente elegido también figura en el Convenio nº 122 de la OIT sobre la política del empleo (1964) y habla de "empleo pleno, productivo y libremente elegido", vinculando la obligación de los Estados partes de crear las condiciones para el pleno empleo con la obligación de garantizar la ausencia de trabajo forzoso.

15. En su jurisprudencia, el CDESCR ha hecho referencia al principio de igualdad en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad y considera que el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo que elija o acepte libremente no se realiza cuando la única oportunidad real que tienen las personas con discapacidad se encuentra en instalaciones segregadas<sup>9</sup>. El CDESCR también considera que las personas con discapacidad no deben ser segregadas en talleres protegidos<sup>10</sup>.

16. Los talleres protegidos siguen existiendo en muchos lugares como una supuesta forma de abordar los problemas de desempleo de las personas con discapacidad. Al Comité le preocupa que reflejen el enfoque médico de la discapacidad y que, por tanto, sean incompatibles con la Convención.

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:

a. Segregan a las personas con discapacidad, es decir, las separan del resto de la sociedad y las reúnen solas;

---

<sup>9</sup> CDESCR, General Comment No. 5 (1994), para 21.

<sup>10</sup> CDESCR, General Comment No. 23 (2016), para 47(c).

- b. Se organizan en torno a ciertas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar;
- c. Se centran y hacen hincapié en los enfoques médicos y de rehabilitación;
- d. No promueven eficazmente la transición al mercado laboral abierto;
- e. Las personas con discapacidad no reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor,
- f. Las personas con discapacidad no son remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones que las demás, y
- g. Las personas con discapacidad no suelen tener contratos de trabajo regulares en los talleres protegidos y, por lo tanto, quedan excluidas de los regímenes de relaciones laborales y de la seguridad social.

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, o los empleos organizados o dirigidos por personas con discapacidad en los que se respeta generalmente la legislación laboral.

#### **Artículo 27(1)(a): Prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad**

19. La no discriminación y la igualdad es una obligación fundamental del artículo 27, se extiende a las acciones de terceros, como el sector empresarial<sup>11</sup>, y se aplica a lo largo de todo el ciclo de empleo. Al establecer el contenido normativo del artículo 27(1)(a), el Comité se basa en su jurisprudencia en la Observación General nº 6, señalando que para lograr la igualdad de facto en términos de la Convención, los Estados Partes deben garantizar que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo"<sup>12</sup>. La práctica internacional en materia de derechos humanos identifica cuatro formas principales de discriminación, que pueden darse de forma individual o simultánea: directa, indirecta, denegación de ajustes razonables y acoso.

20. La discriminación directa se produce cuando, en una situación similar, las personas con discapacidad son tratadas de forma menos favorable que otras personas debido a una condición personal diferente en una situación similar por un motivo relacionado con un motivo prohibido. Por ejemplo, un empleador del sector público no tiene en cuenta a una persona con discapacidad para un puesto de trabajo porque se supone que será incapaz de realizar el trabajo en comparación con una persona sin discapacidad<sup>13</sup>.

21. La discriminación indirecta significa que las leyes, políticas o prácticas parecen neutrales a primera vista, pero tienen un impacto negativo desproporcionado en una persona con discapacidad. Se produce cuando una oportunidad que parece accesible, pero que en realidad excluye a determinadas personas por el hecho de que su condición no les permite beneficiarse de la propia oportunidad. Por ejemplo, si la única forma de entrar en un edificio público para una entrevista de

---

<sup>11</sup> CESCR General Comment No. 24 (2017) *State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities* para 7.

<sup>12</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018), para 67.

<sup>13</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018), para 18(a)

trabajo es por unas escaleras, la situación coloca al candidato que utiliza una silla de ruedas en una posición de desigualdad por no poder entrar en el edificio<sup>14</sup>.

22. La denegación de ajustes razonables constituye una discriminación si se deniegan las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas -que no imponen una carga desproporcionada o indebida- y que son necesarias para garantizar la igualdad en el disfrute o el ejercicio de un derecho humano o una libertad fundamental<sup>15</sup>. Un empleado del sector público con una discapacidad visual al que no se le proporciona el equipo adecuado para realizar las tareas que le han sido asignadas, como un programa informático que amplía el texto en la pantalla del ordenador, es un ejemplo de denegación de ajustes razonables. Algunos ejemplos de ajustes razonables son hacer que las instalaciones y la información existentes sean accesibles a la persona con discapacidad, modificar los equipos, reorganizar las actividades, reprogramar el trabajo o permitir el acceso al personal de apoyo<sup>16</sup>. Los ajustes razonables deben negociarse con la persona. La obligación de realizar ajustes razonables es aplicable desde el momento en que se recibe una solicitud de ajuste<sup>17</sup>.

23. El acoso es una forma de discriminación cuando se produce una conducta no deseada relacionada con la discapacidad u otros motivos prohibidos con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El término "violencia y acoso" en el mundo del trabajo, tal y como se define en el "Convenio sobre la violencia y el acoso (C190)" de la OIT (2019), se refiere a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de los mismos, ya sean únicos o reiterados, que tienen por objeto, o pueden tener como resultado un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. El acoso en el lugar de trabajo puede incluir la exclusión o el aislamiento de los empleados, el acoso psicológico, la intimidación, la asignación de tareas sin sentido que no guardan relación con el trabajo, la asignación de trabajos imposibles a los empleados, la modificación deliberada de las listas de trabajo para incomodar a determinados empleados, el menoscabo del rendimiento laboral mediante la ocultación deliberada de información vital para el desempeño eficaz del trabajo<sup>18</sup>.

24. Las personas con discapacidad suelen verse afectadas de forma desproporcionada por la discriminación interseccional y múltiple. La diversidad entre las personas con discapacidad significa que se enfrentan a diversas barreras para hacer realidad el derecho al trabajo y que siguen diferentes caminos hacia el trabajo a lo largo de su vida laboral. La discriminación múltiple se refiere a la situación en la que una persona experimenta discriminación por dos o más motivos, lo que da lugar a una discriminación agravada<sup>19</sup>. La discriminación interseccional se produce cuando varios motivos interactúan entre sí al mismo tiempo de manera que son inseparables<sup>20</sup>. La discriminación interseccional reconoce que los individuos no experimentan la discriminación como miembros de un grupo homogéneo, sino como individuos con capas multidimensionales de identidades, estatus y

---

<sup>14</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018), para 18(b)

<sup>15</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018), para 18(c)

<sup>16</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018), para 23.

<sup>17</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018), para 24(b).

<sup>18</sup> Australian Human Rights Commission, *Workplace discrimination harassment and bullying*.

<https://humanrights.gov.au/our-work/employers/workplace-discrimination-harassment-and-bullying>

<sup>19</sup> CRPD general comment No. 3 (2016), para. 4(c) drawing on Committee on the Elimination of Discrimination against Women, general recommendation No. 25 (2004) on temporary special measures, para. 12.

<sup>20</sup> CRPD General Comment No. 3 (2016) para 4(c) drawing on drawing on Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 25 (2004) on temporary special measures, para 12 and General Recommendation No. 28 (2010) on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, para 18.

circunstancias vitales. Estos motivos adicionales incluyen la edad, la raza, el origen indígena, nacional o social, la condición de refugiado, migrante o solicitante de asilo, la opinión política o de otro tipo, la religión, el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

25. Los conceptos de discriminación múltiple e interseccional reconocen las realidades vividas y las experiencias de la mayor desventaja de los individuos causada por estas formas de discriminación<sup>21</sup>. El Comité ha abordado diferentes situaciones de discriminación múltiple e interseccional, entre ellas:

a. Las mujeres y las personas discapacitadas no conformes con el género se enfrentan a una intersección de barreras relacionadas con el género y la discapacidad en las actitudes, las circunstancias y el propio trabajo. Entre ellas se encuentran los efectos agravados de la doble discriminación que limitan las oportunidades de trabajo, el mayor riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo, así como otras barreras<sup>22</sup>.

b. La discapacidad y la edad también interactúan para que los jóvenes y las personas mayores con discapacidad puedan enfrentarse a retos sustancialmente diferentes para hacer realidad el derecho al trabajo.

26. Las medidas incluyen el abandono del empleo segregado, la salud y la seguridad en el trabajo universales, la formación profesional y los derechos sindicales constituyen medidas fundamentales para garantizar que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo."<sup>23</sup>

### **Artículo 27.1.b) sobre condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de condiciones con los demás**

27. La letra b) del apartado 1 del artículo 27 se refiere a:

(a) condiciones de trabajo justas y favorables

(b) la igualdad de oportunidades y de remuneración por un trabajo de igual valor

(c) condiciones de trabajo seguras y saludables

(d) la protección contra el acoso

(e) la reparación por agravios sufridos.

28. El Comité se basa en la jurisprudencia del Comité CDESCR en su Observación General nº 23 sobre condiciones de trabajo justas y favorables para describir el contenido normativo del artículo 27(1)(b)<sup>24</sup>. El derecho de las personas con discapacidad a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables es el corolario del derecho al trabajo libremente elegido o aceptado. Es un componente importante de otros derechos consagrados en la Convención, como los derechos sindicales del artículo 27(1)(c). El disfrute del derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables es un requisito previo

---

<sup>21</sup> CRPD General Comment No. 3 (2016) para 16.

<sup>22</sup> CRPD General Comment No.3 (2016) on women and girls with disabilities.

<sup>23</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018), para 67.

<sup>24</sup> CDESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work (art.7)* is a substantial general comment—80 paragraphs and 20 pages long. It addresses each of the components in Article 27(1) four-line sub-paragraph (b).

y un resultado del disfrute de otros derechos del Convenio, por ejemplo, el derecho a un nivel de vida adecuado (artículo 28) a través de una remuneración digna<sup>25</sup>.

29. El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables es un derecho de todos los trabajadores con discapacidad en todos los ámbitos, independientemente de su deficiencia o de su género, así como de los trabajadores jóvenes o mayores con discapacidad en los sectores formales o no formales, o de los trabajadores migrantes con discapacidad, de los trabajadores con discapacidad de grupos cultural y lingüísticamente diversos, de los trabajadores autónomos con discapacidad, de los trabajadores agrícolas con discapacidad y de los trabajadores rurales y remotos con discapacidad<sup>26</sup>. Además, el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables exige que no se justifique el pago de un salario inferior al mínimo por motivos de discapacidad.

30. Las condiciones de trabajo justas y favorables para las personas con discapacidad incluyen las prestaciones y protecciones que tienen los demás trabajadores, como la jubilación, la baja por enfermedad, la baja por antigüedad, la baja por paternidad, la promoción, el descanso, el ocio y las vacaciones periódicas remuneradas<sup>27</sup>.

31. Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a recibir la misma remuneración cuando realizan el mismo trabajo o uno similar que los trabajadores sin discapacidad. Además, su remuneración debe ser igual incluso cuando su trabajo sea completamente diferente, pero, no obstante, de igual valor. El valor del trabajo se evalúa con criterios objetivos. Los Estados Partes deben garantizar que los lugares de trabajo segregados en proceso de transición no estén exentos de pagar el salario mínimo y asegurarse de que no pagan por debajo del mismo.

32. El derecho a un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores con discapacidad incluye el desarrollo de una política nacional coherente sobre la salud laboral en el entorno de trabajo para las personas con discapacidad. El objetivo de la política es prevenir los accidentes y las lesiones que se produzcan, o que estén relacionados, con el trabajo. La política debe incluir la protección de todos los trabajadores con discapacidad, como las personas con discapacidad que: trabajan con contratos de corta o larga duración o a tiempo parcial, son aprendices, son autónomos, son trabajadores migrantes o son trabajadores del sector informal. Las organizaciones representativas de los trabajadores con discapacidad deben participar en la formulación, aplicación y revisión periódica de la política nacional.

33. La jurisprudencia del Comité sobre el acoso se recoge en la Observación General nº 6<sup>28</sup>. El acoso en relación con el trabajo y el empleo se extiende al ciclo del empleo y requiere remedios eficaces mediante la promulgación y aplicación de una legislación específica y exhaustiva contra la discriminación<sup>29</sup>. La legislación debe ir acompañada de recursos y sanciones legales apropiados y eficaces en relación con la discriminación interseccional en procedimientos civiles, administrativos y penales. Los recursos individuales deben ir acompañados de cambios efectivos en el lugar de trabajo que impidan futuras violaciones.

### **Artículo 27(1)(c) sobre derechos laborales y sindicales**

---

<sup>25</sup> CESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work (art.7)*, para 47(c).

<sup>26</sup> See CESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work (art.7)*, para 5 describing an inexhaustive list of the workers and settings to which the right applies.

<sup>27</sup> Citing ICESCR GC No. 23 on art 7 for more detail.

<sup>28</sup> CRPD General Comment No. 6.

<sup>29</sup> CRPD General Comment No. 6, para 22.

34. Los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para introducir, mantener y defender unas condiciones de trabajo justas y favorables. Los sindicatos desempeñan un papel importante en la defensa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y se extiende a las personas con discapacidad que trabajan en empleos segregados. Los Estados Partes tienen la obligación de respetar y proteger la labor de los defensores de los derechos humanos, como los sindicatos, que ayudan a las personas con discapacidad y a otros grupos marginados a hacer realidad el derecho al trabajo<sup>30</sup>.

35. La promoción del empleo para las personas con discapacidad requiere la participación efectiva de las asociaciones representativas para la protección y promoción de los derechos de los trabajadores con discapacidad y de los sindicatos en la definición de las prioridades, la toma de decisiones, la planificación, la aplicación y la evaluación de las estrategias de promoción del empleo para las personas con discapacidad.

36. Las leyes y los códigos laborales generales deben incluir la prohibición explícita de la discriminación por motivos de discapacidad y garantizar que los trabajadores sindicales, los empresarios y las instituciones del mercado laboral tomen plena conciencia de la igualdad y la no discriminación en el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

37. Los convenios colectivos no deben discriminar por motivos de discapacidad. Cuando especifiquen las condiciones de trabajo, éstas deben prever o ser compatibles con la realización de ajustes razonables contemplados en el convenio.

### **Artículo 27(1)(d) sobre el acceso a los programas de orientación, formación y colocación técnica y profesional**

38. El acceso no discriminatorio a los servicios generales de orientación, formación y colocación técnica y profesional en igualdad de condiciones es necesario para hacer efectivo el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad<sup>31</sup>. La participación de las personas con discapacidad en los servicios generales promoverá la no segregación de los servicios y el "acceso de las personas con discapacidad a los servicios abiertos de empleo y formación profesional"<sup>32</sup>. Éstos pueden ser apropiados para entrar en el trabajo, a lo largo del curso del empleo, o para la transición entre roles. Los Estados deben incluir medidas que permitan certificar las capacidades y los logros en igualdad de condiciones con los demás, la inclusión explícita de las personas con discapacidad en la legislación relativa a la formación profesional, la referencia explícita a las personas con discapacidad en las políticas generales que regulan la formación profesional, la accesibilidad de los locales, la información y los materiales, la formación del personal de formación profesional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la financiación de medidas de ajustes razonables. La preparación y la formación profesional, así como otros servicios, deben proporcionarse de forma accesible e inclusiva.

### **Artículo 27(1)(e) sobre la promoción de las oportunidades de empleo y la promoción profesional**

---

<sup>30</sup> CESCR General Comment No. 18 (2005) *The right to work*, para 51.

<sup>31</sup> CESCR, art. 6 *The right to work* and ILO *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention* 1983 (No. 159).

<sup>32</sup> CRPD Committee, 'Guidelines on Treaty-Specific Document to be Submitted by States Parties under Article 35, paragraph 1, of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities' CRPD/C/2/3 (18 November 2009) para 10.

39. Los Estados Partes deben velar por que las personas con discapacidad tengan oportunidades significativas de desarrollar sus carreras, sea cual sea la forma de empleo que tengan<sup>33</sup>. Las oportunidades de desarrollo incluyen oportunidades de recualificación y mejora de las competencias, la provisión de formación y aprendizaje permanente, y programas de tutoría.

40. Todos los trabajadores con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades de ascenso mediante procesos justos, basados en los méritos y transparentes. Los Estados Partes deben llevar a cabo un análisis de las barreras directas e indirectas para la promoción profesional de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres con discapacidad. La formación profesional a la que se refiere el artículo 27(1)(d) debe extenderse también a los trabajadores con discapacidad que participen en cursos de formación para avanzar en su carrera. Los cursos deben ser accesibles y ofrecer ajustes razonables.

#### **Artículo 27(1)(f) sobre la promoción de oportunidades para el autoempleo y las cooperativas**

41. Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo libremente elegido. Esto incluye a las personas con discapacidad que deseen trabajar por cuenta propia, ser empresarios, crear su propio negocio o trabajar en una cooperativa o en otras formas de trabajo libremente elegido. Los Estados Partes deben adoptar medidas específicas para proteger y apoyar a las personas con discapacidad en la economía informal, para promover y acelerar su transición a la economía formal, y para evitar que el trabajo en la economía formal se convierta en informal<sup>34</sup>.

42. La promoción de las oportunidades de trabajo libremente elegido requiere una información accesible sobre el espíritu empresarial, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y otras formas de modelos empresariales como las cooperativas<sup>35</sup>. El acceso no discriminatorio a los servicios empresariales, a los mercados, a las infraestructuras y a la tecnología, así como a la salud y la seguridad en el trabajo, también debe considerarse junto con el acceso no discriminatorio a los servicios financieros, a la tutoría y a la creación de redes. Los Estados Partes deben considerar la formulación y aplicación de un marco político integrado, coordinado entre los diferentes niveles de gobierno, incluidas las autoridades fiscales y las instituciones de seguridad social<sup>36</sup>.

#### **Artículo 27(1)(g) sobre el empleo en el sector público**

43. Las disposiciones incluidas en otros apartados del artículo 27 se aplican igualmente al sector público. Sin embargo, cuando el Estado Parte es un empleador, debe adoptar un enfoque más riguroso para la inclusión. Los Estados Partes deben introducir normas objetivas para la contratación y promoción por méritos de las personas con discapacidad y comprometerse a aumentar el número de empleados con discapacidad. Si fuera necesario, se podrían adoptar medidas específicas de carácter temporal para sensibilizar al sector público, atraer y contratar a personas con discapacidad y apoyar a los empleados del sector público con discapacidad con el objetivo de reflejar la diversidad de la comunidad y beneficiarse de la experiencia vivida por las personas con discapacidad.

44. El Comité ha recomendado a los Estados Partes que, en un esfuerzo por aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, elaboren y apliquen medidas de acción afirmativa, financiación específica para promover el empleo de las personas con discapacidad y

---

<sup>33</sup> For an example of where these supports were not meaningfully provided, see Views adopted by the Committee (2014) CRPD/C/11/D/2/2010.

<sup>34</sup> ILO, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*.

<sup>35</sup> ILO, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*.

<sup>36</sup> ILO, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)*.

programas de formación profesional<sup>37</sup>. Otras medidas son las cuotas o los objetivos. Todas las medidas adoptadas deben ir acompañadas de un informe anual para informar sobre el cumplimiento de las medidas por parte de las autoridades públicas.

### **Artículo 27(1)(h) sobre el empleo en el sector privado y los programas de acción afirmativa**

45. Más de seis trabajadores de cada diez y cuatro empresas de cada cinco en el mundo operan en la economía informal<sup>38</sup>. Los trabajadores de la economía informal suelen estar excluidos de la protección legal, la seguridad social, la recopilación de datos y las medidas de salud y seguridad, todo lo cual agrava su vulnerabilidad<sup>39</sup>. A efectos de aplicar el derecho a unas condiciones de trabajo y empleo justas y favorables en el sector privado para las personas con discapacidad, los Estados Partes deben incluir la economía informal en los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas<sup>40</sup>.

46. El Comité ha recomendado a los Estados Partes estrategias para aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público que son igualmente aplicables al sector privado. Pueden ser necesarias medidas específicas de acción afirmativa, como las cuotas, para aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado. Al mismo tiempo, las cuotas por sí solas son insuficientes para promover el empleo de las personas con discapacidad y pueden ser resistidas por éstas si el sistema se centra en la deficiencia y no en la capacidad. Las cuotas también plantean problemas de confidencialidad. Otras medidas de acción afirmativa podrían incluir la financiación específica para promover el empleo de las personas con discapacidad, como las modificaciones del entorno de trabajo, las ayudas salariales a los aprendices, las deducciones fiscales en las nóminas y las subvenciones salariales.

47. Las medidas de acción afirmativa, incluidos los mecanismos de cuotas, son coherentes con la Convención y no provocan consecuencias negativas como la reproducción de estereotipos sobre la discapacidad u otras discriminaciones, entre otras cosas:

- a. Garantizando que los empleadores no restrinjan a las personas con discapacidad a determinadas ocupaciones, puestos de trabajo reservados o unidades de empleo específicas;
- b. Supervisando y adoptando medidas para garantizar que los trabajos promovidos en el marco de estas medidas no sean "falsos empleos": cuando las personas con discapacidad son contratadas por los empresarios, pero no realizan un trabajo, o no tienen un empleo significativo en igualdad de condiciones con los demás;
- c. Tomar medidas para garantizar que las medidas de acción afirmativa incorporan una perspectiva de género y benefician a todos los empleados con discapacidad.

---

<sup>37</sup> CRPD Committee, *Concluding observations on the initial report of Canada* (2017) UN Doc CRPD/C/CAN/CO/1, para 48(c), *Concluding observations on the initial report of Jordan* (2017) UN Doc CRPD/C/JOR/CO/1, para 50(c), *Concluding Observations on Uruguay* (2016) UN Doc CRPD/1/URY/CO/1 paras 57–58, *Concluding Observations on Guatemala* (2016) UN Doc CRPD/C/GTM/CO/1, para 63.

<sup>38</sup> ILO, *Informal economy*. <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-en/index.htm>

<sup>39</sup> CESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work* (art. 7), para 47(d).

<sup>40</sup> CESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work* (art. 7), para 47(d).

48. Los Estados Partes deben diseñar las medidas de acción afirmativa en estrecha consulta con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad<sup>41</sup>. Las medidas de acción afirmativa en el sector privado serán más eficaces si forman parte de un enfoque holístico de los Estados Partes para promover el empleo de las personas con discapacidad.

#### **Artículo 27, (1)(i), sobre la realización de ajustes razonables**

49. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad incluye una lista no exhaustiva de deberes centrados en la eliminación de los obstáculos estructurales e institucionales que impiden la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Entre estos deberes se encuentra la realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo<sup>42</sup>. La obligación de realizar ajustes razonables es diferente de la obligación de proporcionar accesibilidad. Los ajustes razonables implican la prestación de apoyos individualizados para que las personas con discapacidad puedan realizar los requisitos inherentes a su trabajo en igualdad de condiciones con los demás.

50. El deber de realizar ajustes razonables es un proceso cooperativo e interactivo que se aplica desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes y requiere que el empresario entre en diálogo con el empleado<sup>43</sup>. Su prestación está limitada por el concepto de "carga desproporcionada o indebida". Esto requiere un análisis objetivo de la "relación proporcional entre los medios empleados y su objetivo": el disfrute del derecho al trabajo y al empleo<sup>44</sup>.

#### **Artículo 27(1)(j) sobre la experiencia laboral**

51. La experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto puede promoverse a través de prácticas, planes de aprendizaje en el lugar de trabajo, becas, ayudas e incentivos financieros para las empresas, como el aprendizaje y otros planes de aprendizaje en el lugar de trabajo. Además de ser esencial para desarrollar las habilidades de las personas con discapacidad, es una oportunidad para transformar las condiciones de empleo y crear conexiones y entendimiento entre los empleadores.

52. Las personas con discapacidad corren un riesgo especial por el uso inadecuado de prácticas y programas de formación no remunerados que afectan negativamente a la seguridad laboral y a las perspectivas de carrera, los jóvenes con discapacidad son especialmente vulnerables. Los Estados Partes deben regular y supervisar claramente la situación de las personas con discapacidad en este tipo de programas.

#### **Artículo 27(1)(k) sobre rehabilitación, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo**

53. Todos los trabajadores pueden experimentar la necesidad de reciclarse, desarrollar nuevas habilidades o cambiar de ocupación. Los programas de conservación del empleo y de reincorporación al trabajo para las personas con discapacidad forman parte de los esfuerzos más amplios para garantizar el desarrollo continuo de la fuerza de trabajo. Los Estados Partes deben garantizar que las personas con discapacidad reciban apoyo para permanecer en el trabajo o hacer la transición a nuevas funciones después de adquirir una nueva deficiencia o de agravar una deficiencia existente<sup>45</sup>.

---

<sup>41</sup> CRPD General Comment No.6 (2018) on equality and non-discrimination.

<sup>42</sup> A/HRC/46/47, January 2021, para.44.

<sup>43</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 24(b).

<sup>44</sup> CRPD General Comment No. 6 (2018) *Equality and non-discrimination (art. 5)*, para 26(d).

<sup>45</sup> See *Views adopted by the Committee under article 5 of the Optional Protocol, concerning communication No. 37/2016*, UN Doc. CRPD/C/23/D/37/2016 wherein the State Party failed to fulfil its obligations under article 27

54. En la prestación de rehabilitación, los Estados Partes deben garantizar que los trabajadores con discapacidades después de un accidente o una enfermedad y, en su caso, las personas a cargo de esos trabajadores, reciban una indemnización adecuada, incluso por los costos de tratamiento, la pérdida de ingresos y otros costos, además del acceso a los servicios de rehabilitación<sup>46</sup>.

55. Los programas de reincorporación al trabajo pueden conducir a la continuación de la misma función, a una función diferente con el mismo empleador o a una función con un empleador diferente. No deben utilizarse para promover el empleo en entornos laborales segregados.

### **Artículo 27.2 sobre la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio**

56. La prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio es el núcleo del derecho internacional de los derechos humanos. Las personas con discapacidad corren un mayor riesgo de encontrarse en situaciones de esclavitud o servidumbre, como el secuestro y el trabajo forzoso de personas con discapacidad intelectual, incluidos los niños, los lugares de trabajo segregados o la explotación de personas con discapacidad mediante la mendicidad<sup>47</sup>. Se extiende a la servidumbre por deudas, a la trata de personas y a los trabajadores de talleres o de granjas que cobran poco o nada.

57. Los Estados Partes deben elaborar medidas globales para prevenir la esclavitud y la servidumbre e investigar todos los casos de esclavitud y servidumbre y de trabajo forzoso u obligatorio. Estas medidas deben incluir programas de sensibilización, campañas de información, disposiciones legislativas, un procedimiento de denuncia, un régimen de sanciones, mecanismos de investigación y medidas para garantizar la reparación y el resarcimiento.

58. Para cumplir sus obligaciones en virtud del párrafo 2 del artículo 27, los Estados Partes deben prestar atención al derecho de las personas con discapacidad a la elección, el consentimiento y la ausencia de coacción:

a. La elección debe entenderse en el contexto del daño que pueden causar las condiciones de trabajo. En algunos casos, las personas con discapacidad consideran que las condiciones de trabajo disponibles son perjudiciales para su salud y bienestar por motivos relacionados con su discapacidad. Estas personas necesitarían modificaciones en las condiciones de trabajo como un ajuste razonable y/o una protección social significativa y otros apoyos que garanticen que no se ven obligadas a realizar un trabajo contra su voluntad.

b. La coacción puede tener lugar en el contexto de las personas con discapacidad, que a menudo se enfrentan a una mayor vulnerabilidad social, a la falta de alternativas significativas y a relaciones de dependencia o cuidado que se convierten en explotación. Esto debe tenerse en cuenta a la hora de entender si se ha dado el consentimiento. Incluso cuando se ha dado el consentimiento, debe prestarse atención a un contexto más amplio de explotación o coacción. El consentimiento no es

---

(a), (b), (e), (g), (i) and (k), read alone and in conjunction with articles 3 (a), (b), (c), (d) and (e); 4 (1) (a), (b) and (d) and (5); and 5 (1), (2) and (3) of the Convention, when it failed to ensure to the complainant continuance of employment through assignment to modified duties, and *Views adopted by the Committee under article 5 of the Optional Protocol, concerning communication No. 34/2015* for failure by the State Party to ensure continuance of employment through assignment to modified duties.

<sup>46</sup> CESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work (art.7)*, para 29.

<sup>47</sup> CRPD/C/BOL/CO/1

suficiente para indicar que alguien no se encuentra en una situación de esclavitud, servidumbre o trata.

#### **IV. Obligaciones de los Estados Partes**

##### **Obligaciones generales**

59. El párrafo 2 del artículo 4 de la Convención exige que los Estados Partes adopten medidas, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, en relación con los derechos económicos, sociales y culturales y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, con miras a lograr progresivamente la plena efectividad de esos derechos. Por lo tanto, la principal obligación general de los Estados Partes es garantizar la realización progresiva del derecho al trabajo. Los Estados Partes deben adoptar, en un plazo razonablemente breve tras la entrada en vigor del Convenio para el Estado Parte de que se trate, medidas deliberadas, concretas y orientadas a la plena realización del derecho al trabajo y al empleo<sup>48</sup>.

60. El apartado 1 del artículo 4 establece la obligación de respetar, proteger y hacer efectivo el derecho de todas las personas con discapacidad a trabajar. A su vez, la obligación de cumplir contiene obligaciones de facilitar, proporcionar y promover<sup>49</sup>. La obligación de respetar está contenida en el apartado (d), en el que el Estado Parte debe abstenerse de llevar a cabo actos o prácticas que sean incompatibles con la Convención. La obligación de proteger está contenida en los apartados (c) y (e), en los que el Estado Parte debe proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad en todas las políticas y programas y proteger a las personas con discapacidad de la discriminación por parte de terceros, incluidas las empresas privadas. La obligación de cumplir está contenida en varios párrafos, entre ellos el de emprender y promover la investigación y el desarrollo de bienes y servicios de diseño universal (párrafo f) y de nuevas tecnologías de asistencia (párrafo g).

61. El apartado 4 del artículo 4 establece que no son admisibles las medidas regresivas adoptadas en relación con el derecho al trabajo. Si se adoptan medidas deliberadamente regresivas, el Estado parte tiene la carga de demostrar que se han introducido tras la más cuidadosa consideración de todas las alternativas y que están debidamente justificadas por referencia a la totalidad de los derechos previstos en la Convención en el contexto de la plena utilización de los máximos recursos disponibles del Estado parte<sup>50</sup>.

62. La obligación de respetar exige a los Estados Partes que se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute del derecho al trabajo, entre otras cosas, absteniéndose de negar o limitar el acceso al trabajo decente en condiciones de igualdad para todas las personas con discapacidad, absteniéndose de eximir a las organizaciones del pago de los salarios mínimos nacionales por motivos de discapacidad y prohibiendo el trabajo forzoso u obligatorio. Los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres con discapacidad y de los jóvenes con discapacidad a tener acceso a condiciones de trabajo justas y favorables y, por lo tanto, de adoptar medidas para luchar contra la discriminación interseccional y promover la igualdad de oportunidades

---

<sup>48</sup> CESCR General Comment No. 3, para. 2.

<sup>49</sup> According to CESCR General Comments Nos. 12 (Right to Adequate Food) and 13 (Right to Education), the obligation to fulfil incorporates an obligation to *facilitate* and an obligation to *provide*. CESCR General Comment No. 14 (Right to Health) also incorporated an obligation to *promote* in the obligation to fulfil based on the importance of health promotion in the work of WHO and elsewhere. Given the purpose of the CRPD “is to promote...the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms by all persons with disabilities, and to promote respect for their inherent dignity.” (art 1), in the present General Comment, the obligation to promote has been incorporated into the fulfil.

<sup>50</sup> CRPD General Comment No. 3, para. 9.

de ascenso y de remuneración por un trabajo de igual valor. Toda evaluación del valor del trabajo por parte de los Estados Partes debe evitar los estereotipos de las personas con discapacidad, incluidos su sexo y su género, que podrían infravalorar el trabajo que realizan predominantemente las mujeres con discapacidad<sup>51</sup>. Además, los Estados Partes deben tomar medidas inmediatas para eliminar las barreras en las leyes, políticas y programas que asocian la discapacidad con la "incapacidad para trabajar". En particular, las medidas para evaluar o clasificar el estado de discapacidad no deben basarse en, o conducir a, limitaciones del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

63. La obligación de proteger requiere que los Estados Partes adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación por motivos de discapacidad perpetrada por agentes privados no estatales, por ejemplo, empresas comerciales privadas, sindicatos y todos los miembros de la sociedad, para que no interfieran en las garantías del artículo 27<sup>52</sup>. El Comité ha incluido en su jurisprudencia una referencia a las medidas para abordar la discriminación múltiple e interseccional. Las medidas incluyen la adopción de leyes<sup>53</sup>, políticas y programas que reconozcan explícitamente la discriminación múltiple para garantizar que las denuncias presentadas por este motivo de discriminación se tengan en cuenta a la hora de determinar tanto la responsabilidad como las reparaciones<sup>54</sup>, el establecimiento de un marco para la recopilación de datos pertinentes para combatir la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres y las niñas con discapacidad<sup>55</sup>, la autorización de denuncias por más de un motivo, el establecimiento de niveles más altos de indemnización para las víctimas y la imposición de penas más elevadas para los autores<sup>56</sup>, el fortalecimiento de las leyes contra la discriminación para abordar la discriminación interseccional<sup>57</sup>, el examen de la idoneidad de las estructuras actuales utilizadas para tratar la discriminación interseccional y la adopción de medidas eficaces y específicas para prevenir las formas de discriminación interseccional contra las mujeres y las niñas<sup>58</sup> y el desarrollo de una participación amplia y transparente de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, incluidas las que sufren discriminación interseccional<sup>59</sup>.

64. Las mujeres con discapacidad corren un gran riesgo de explotación en la economía informal y en el trabajo no remunerado. En general, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en la economía informal, en el trabajo a domicilio no remunerado y en las empresas familiares, lo que a su vez agrava las desigualdades en ámbitos como la remuneración, la salud y la seguridad, el descanso, el ocio y los permisos remunerados. Las mujeres con discapacidad están aún más expuestas. Los jóvenes con discapacidad pueden correr un mayor riesgo de ser explotados en la economía formal mediante el uso inadecuado de prácticas y programas de formación no remunerados.

---

<sup>51</sup> CESCR General Comment No. 23 (2018), para 47(a).

<sup>52</sup> CRPD General Comment No. 3 (2016) para 18; Human Rights Committee, General Comments No. 18 (1989) on non-discrimination, para. 9, and No. 28 (2000) on the equality of rights between men and women, para. 31; CESCR, General Comment No. 20, para. 11; Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 28, para. 9; and Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Comment No. 25 (2000) on gender-related dimensions of racial discrimination, paras. 1 and 2.

<sup>53</sup> CRPD Concluding Observations Mauritius (2015), paras 10 & 12.

<sup>54</sup> CRPD Concluding Observations Brazil (2015), para 13.

<sup>55</sup> CRPD Concluding Observations Czech Republic (2015), para 14; CRPD Concluding Observations Germany (2015), para 16(b).

<sup>56</sup> CRPD Concluding Observations Denmark (2014), para 17.

<sup>57</sup> CRPD Concluding Observations Australia (2013), para 15.

<sup>58</sup> CRPD Concluding Observations Sweden (2014), paras 12 & 14.

<sup>59</sup> CRPD Concluding Observations Germany (2015), para 10.

65. Por último, la obligación de cumplir requiere que los Estados adopten las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales, de promoción y de otro tipo adecuadas para garantizar que los entornos de trabajo sean abiertos, inclusivos y accesibles.

66. A fin de cumplir el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, los Estados Partes deben adoptar medidas positivas para permitir y ayudar a las personas con discapacidad a emprender actividades de educación y formación técnica y profesional y aplicar planes de educación técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo. Los Estados Partes también están obligados a emprender y promover la investigación y la disponibilidad de nuevas tecnologías -tecnologías de la información y la comunicación, ayudas a la movilidad, dispositivos y tecnologías de asistencia- y a dar prioridad a las tecnologías a un coste asequible<sup>60</sup>.

67. Para cumplir el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, los Estados Partes están obligados a reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en los sistemas jurídicos nacionales y a adoptar una política nacional y un plan de acción detallado para su realización. La política y el plan deben contar con recursos suficientes para aumentar la participación en el trabajo de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres con discapacidad. Los Estados Partes también están obligados a proporcionar a las personas con discapacidad información accesible sobre las nuevas tecnologías desarrolladas en virtud de la obligación de cumplir.

68. A fin de cumplir el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, los Estados Partes deben adoptar medidas para asegurar la realización de campañas adecuadas de educación, información y sensibilización del público, incluida la incorporación de la perspectiva de género, tanto en el sector privado como en el público. Las campañas de sensibilización deben dirigirse a los empleadores y empleados de los sectores privado y público, así como a los reclutadores y las agencias de empleo y al público en general, y deben realizarse en los idiomas pertinentes y en formatos accesibles para las personas con discapacidad.

### **Obligaciones básicas**

69. El artículo 4(2) garantiza que la realización progresiva no prejuzga las obligaciones de aplicación inmediata "...sin perjuicio de las obligaciones contenidas en la presente Convención que sean de aplicación inmediata según el derecho internacional".

70. Para determinar si un Estado Parte ha cumplido sus obligaciones básicas mínimas, el Comité tiene en cuenta las limitaciones de recursos que se aplican en el Estado Parte. El cumplimiento de las obligaciones básicas mínimas debe hacerse hasta el máximo de los recursos disponibles en el Estado Parte en cuestión. Para que un Estado Parte pueda atribuir el incumplimiento de sus obligaciones básicas mínimas a la falta de recursos disponibles, debe demostrar que ha hecho todo lo posible para utilizar todos los recursos disponibles en un esfuerzo por aplicar las obligaciones básicas mínimas<sup>61</sup>.

71. De acuerdo con el artículo 4(2) de la Convención, los Estados Partes tienen la obligación inmediata de:

a. garantizar la no discriminación y la igualdad, incluida la prevención de la denegación de ajustes razonables;

---

<sup>60</sup> CRPD, Article 4(1)(g).

<sup>61</sup> CESCR Committee, General Comment No. 3 The nature of States parties' obligations (art. 2, para. 1, of the Covenant) (1990), para 10.

b. adoptar medidas concretas y específicas para desarrollar una estrategia y un plan de acción nacionales sobre el derecho al trabajo y al empleo<sup>62</sup>.

72. La jurisprudencia del Comité sobre el artículo 5 de la Convención establece las medidas inmediatas que los Estados Partes deben adoptar para lograr la igualdad de hecho y garantizar la no discriminación por motivos de discapacidad en relación con el derecho al trabajo y al empleo. En particular, para garantizar la realización de ajustes razonables, tal como se establece en el artículo 5(3) y en el artículo 27(1)(i), y para lograr o acelerar la igualdad de facto en el trabajo y el empleo a través de medidas específicas de conformidad con el artículo 5(4), los Estados Partes deben:

a. Facilitar -

i. la transición para abandonar los entornos de trabajo segregados y apoyar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, y mientras tanto garantizar la aplicabilidad inmediata de los derechos laborales a los entornos de empleo segregados;

ii. las medidas de salud y seguridad en el trabajo de aplicación universal, incluidas las normas de seguridad y salud en el trabajo que sean no discriminatorias e inclusivas;

b. Reconocer-

i. la denegación de ajustes razonables como discriminación y prohibir la discriminación múltiple e interseccional, así como el acoso;

ii. el derecho de las personas con discapacidad a tener acceso a los sindicatos;

c. Promover -

i. el derecho al empleo con apoyo, incluida la asistencia laboral, la preparación para el trabajo y los programas de cualificación profesional; proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad; y garantizar el derecho al empleo libremente elegido;

ii. el trabajo en entornos laborales inclusivos y accesibles, seguros y saludables en los sectores público y privado;

d. Garantizar -

i. que las personas con discapacidad reciban una remuneración no inferior al salario mínimo y no pierdan el beneficio de los subsidios por discapacidad cuando comiencen a trabajar;

ii. una transición adecuada hacia el empleo y fuera de él de forma no discriminatoria, y un acceso igual y efectivo a las prestaciones y derechos, como las prestaciones de jubilación o de desempleo;

iii. el disfrute de la igualdad de oportunidades en lo que respecta a la promoción profesional mediante reuniones periódicas de evaluación con sus responsables y la definición de los objetivos que deben alcanzarse, como parte de una estrategia global de promoción;

---

<sup>62</sup> The notion of a minimum core obligation to develop a national strategy and plan of action appears in several of the CESCR General Comments including General Comment No. 13 *The right to education (art. 3)* (1999), General Comment No. 14 *The right to health (art. 12)* (2000), para 43(f); General Comment No. 18 *The right to work (art. 6)* (2006), para 31(c); General Comment No. 19 *The right to social security (art. 9)* (2008), para 59(d); General Comment No. 23 *The right to just and favourable conditions of work (art. 7)* (2016), para 65(d). See also ILO, *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, 1958 (No. 111), Article 2.

iv. el acceso a la formación, al reciclaje y a la educación, incluida la formación profesional y la capacitación de los empleados con discapacidad, y proporcionar formación sobre el empleo de las personas con discapacidad y los ajustes razonables a los empleadores, las organizaciones representativas de los empleados y los empleadores, los sindicatos y las autoridades competentes.

73. Los Estados Partes también deben adoptar medidas concretas y específicas para elaborar una estrategia y un plan de acción nacionales sobre el derecho al trabajo y al empleo que incluyan a las personas con discapacidad. La estrategia y el plan de acción deben concebirse y revisarse periódicamente en estrecha consulta con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan y con su participación activa. La estrategia y el plan de acción también deben incluir indicadores y puntos de referencia<sup>63</sup>, vinculados a las obligaciones de respetar, proteger y cumplir, mediante los cuales se pueda supervisar de cerca la rápida aplicación de la estrategia y el plan. Deben existir mecanismos de rendición de cuentas y recursos para las violaciones del derecho al trabajo y al empleo.

## **V. Relación con otros artículos específicos de la Convención**

79. El artículo 5, relativo a la igualdad y la no discriminación, exige a los Estados Partes que garanticen la igualdad y la no discriminación en todas las cuestiones relacionadas con el trabajo, el empleo y el ciclo del empleo. La denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación basada en la discapacidad, y los Estados Partes tienen la responsabilidad de apoyar la realización de ajustes razonables en el trabajo y en todas las etapas del empleo.

80. Abordar la discriminación múltiple a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad (artículo 6) en el trabajo incluye esfuerzos sustanciales para abordar las estructuras y actitudes que afectan a las mujeres con discapacidad en el trabajo y a través del ciclo de empleo. Las mujeres con discapacidad se enfrentan a barreras únicas para participar en igualdad de condiciones en el lugar de trabajo que los Estados Partes deben abordar. Entre ellas se encuentran el acoso sexual, la desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la falta de acceso a la búsqueda de reparación debido a actitudes discriminatorias que desestiman sus reclamaciones, así como las barreras físicas, de información y de comunicación<sup>64</sup>.

81. El artículo 8, relativo a la toma de conciencia, exige a los Estados Partes que adopten medidas para sensibilizar a toda la sociedad acerca de los derechos de las personas con discapacidad y para combatir los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida<sup>65</sup>.

82. El artículo 9, relativo a la accesibilidad, obliga a los Estados Partes a adoptar las medidas pertinentes para asegurar a las personas con discapacidad el acceso en igualdad de condiciones al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, y a identificar y eliminar los obstáculos y las barreras que impidan la

---

<sup>63</sup> OHCHR (2012), *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation* provides the guide for the development of disaggregated indicators.

[https://www.ohchr.org/documents/publications/human\\_rights\\_indicators\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/human_rights_indicators_en.pdf)

<sup>64</sup> CRPD General Comment No.3 (2016) on women and girls with disabilities, para.58.

<sup>65</sup> OHCHR (2012), *Thematic study on the work and employment of persons with disabilities*, para 54.

<https://undocs.org/A/HRC/22/25>

accesibilidad<sup>66</sup>. Las medidas de provisión o promoción de la accesibilidad deben abarcar e incluir el trabajo y los lugares de trabajo, incluida la información relativa a los procesos de trabajo y contratación, la preparación y formación profesional y las actividades sindicales<sup>67</sup>.

83. El artículo 12, sobre el reconocimiento en igualdad de condiciones ante la ley, prevé la reafirmación por parte de los Estados Partes de que las personas con discapacidad tienen derecho a ser reconocidas en todas partes como personas ante la ley, y el reconocimiento de que las personas con discapacidad gozan de capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida<sup>68</sup>. Esto incluye, entre otras cosas, el ejercicio de la capacidad jurídica a lo largo del ciclo de empleo, especialmente al entablar una relación laboral, por ejemplo, mediante un contrato formal; y el acceso a la financiación, el crédito y los seguros. El ejercicio de la capacidad jurídica incluye la disponibilidad de la toma de decisiones con apoyo<sup>69</sup>.

84. El artículo 13 sobre el acceso a la justicia - exige a los Estados partes que adopten medidas para garantizar el acceso a la justicia en todos los ámbitos del derecho y la reparación relacionados con el trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.

85. El artículo 16, relativo a la protección contra la explotación, la violencia y el abuso, exige a los Estados Partes que adopten marcos de diligencia debida para luchar contra la explotación de las personas con discapacidad mediante la mendicidad y proteger a las personas con discapacidad de la explotación, la violencia y el abuso<sup>70</sup>. La incorporación de la perspectiva de la discapacidad en su legislación, estrategias y programas en este ámbito incluye la incorporación de referencias en la legislación, servicios accesibles y formación en servicio de la policía, los fiscales, los jueces y los inspectores<sup>71</sup>, y la garantía de recursos suficientes para su aplicación y seguimiento.

86. El artículo 17 sobre la protección de la integridad de la persona- estipula que toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás<sup>72</sup>.

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.

88. El artículo 19, sobre la vida independiente y la inclusión en la comunidad, exige a los Estados Partes que proporcionen apoyo individualizado, incluida la asistencia personal que permita a las

---

<sup>66</sup> OHCHR (2012), Thematic study on the work and employment of persons with disabilities, para 54. <https://undocs.org/A/HRC/22/25>

<sup>67</sup> CRPD General Comment No.2 (2014) on accessibility, para.41.

<sup>68</sup> OHCHR (2012), Thematic study on the work and employment of persons with disabilities, para 54. <https://undocs.org/A/HRC/22/25>

<sup>69</sup> CRPD General Comment No.1 (2014) on article 12: equal recognition before the law.

<sup>70</sup> See Concluding observations on the initial report of the Plurinational State of Bolivia (2016) CRPD/C/BOL/CO/1, and concluding observations on the initial report of Guatemala (2016) CRPD/C/GTM/CO/1.

<sup>71</sup> See Concluding observations on the initial report of Portugal (2016) CRPD/C/PRT/CO/1 and Concluding observations on the initial report of Slovakia (2016) CRPD/C/SVK/1.

<sup>72</sup> OHCHR (2012), Thematic study on the work and employment of persons with disabilities, para 54. <https://undocs.org/A/HRC/22/25>

personas con discapacidad realizar actividades laborales<sup>73</sup>. Además, la asistencia personal prestada como apoyo a la vida independiente debe ser reconocida en el trabajo, incluso en las situaciones en que la presten familiares u otros asociados de las personas con discapacidad. Los Estados Partes deben asignar recursos y realizar progresivamente la prestación pública de servicios de apoyo individualizados, incluida la asistencia personal.

89. El artículo 20, relativo a la movilidad personal, exige a los Estados Partes que adopten medidas para asegurar la movilidad personal con la mayor independencia posible para las personas con discapacidad<sup>74</sup>. Deben proporcionarse para su uso en el trabajo, o para la movilidad relacionada con el trabajo, incluidos los desplazamientos hacia y desde el trabajo.

90. El artículo 22, sobre el respeto a la vida privada, exige a los Estados Partes que garanticen que el respeto a la vida privada se incluya en la revelación de información relacionada con la discapacidad o la deficiencia a los empleadores o para acceder a programas de promoción del empleo. Esto debe incluir también la protección contra el uso de información genética que pueda indicar una posible predisposición a ciertas deficiencias.

91. El artículo 24 sobre educación obliga a los Estados Partes a reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la educación, sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades en entornos educativos inclusivos a todos los niveles<sup>75</sup>. La educación inclusiva tiene un papel fundamental para garantizar que las personas con discapacidad estén en condiciones de ejercer su derecho al trabajo. Una educación inclusiva de calidad debe preparar a las personas con discapacidad para la vida laboral mediante la adquisición de los conocimientos, las habilidades y la confianza necesarios para participar en el mercado laboral abierto<sup>76</sup>. La transición de la educación escolar, secundaria o terciaria al trabajo requiere una atención especial para hacer realidad el derecho al trabajo. Es un punto importante para garantizar que las personas con discapacidad no pasen a entornos laborales segregados. La educación permanente es un componente clave para garantizar y fomentar el desarrollo profesional continuo de las personas con discapacidad.

92. El artículo 26, sobre habilitación y rehabilitación, exige a los Estados Partes que organicen, refuercen y amplíen los servicios y programas de habilitación y rehabilitación integrales, incluso en el ámbito del empleo<sup>77</sup>. Exige a los Estados Partes que alineen e integren las medidas de rehabilitación y reincorporación al trabajo para las personas que adquieren una discapacidad a lo largo de su vida laboral; que garanticen que las actividades para la "habilitación profesional" sigan los mismos requisitos que los de la formación profesional; que protejan la libertad de elección -para una persona que requiere rehabilitación debido a la adquisición de una discapacidad, la oferta de trabajo o de readaptación profesional debe respetar plenamente la elección y las preferencias de la persona. El trabajo o el reciclaje pueden ser beneficiosos para el proceso de rehabilitación, pero nunca deben convertirse en un requisito para someterse a la rehabilitación, o viceversa; proteger a las personas

---

<sup>73</sup> CRPD General Comment No.5 (2017) on living independently and being included in the community, para.91.

<sup>74</sup> OHCHR (2012), Thematic study on the work and employment of persons with disabilities, para 54.  
<https://undocs.org/A/HRC/22/25>

<sup>75</sup> OHCHR (2012), Thematic study on the work and employment of persons with disabilities, para 54.  
<https://undocs.org/A/HRC/22/25>

<sup>76</sup> CRPD General Comment No.4 (2016) on the right to inclusive education (CRPD/C/GC/4).

<sup>77</sup> OHCHR (2012), Thematic study on the work and employment of persons with disabilities, para 54.  
<https://undocs.org/A/HRC/22/25>

con discapacidad de la posible explotación que puede tener lugar cuando la llamada habilitación y rehabilitación es en realidad un trabajo forzado. Los Estados Partes deben evaluar las circunstancias en función de la posibilidad de coacción y no discriminar por motivos de discapacidad en cuanto a la calificación de una actividad como trabajo.

93. El artículo 28 sobre el nivel de vida adecuado y la protección social - exige a los Estados partes que garanticen que la protección social y el apoyo a la inclusión en el mercado laboral se consideren, y estructuren, de forma complementaria, en particular, deben garantizar que

i. Acceso igual y efectivo a las prestaciones y derechos relacionados con el trabajo o que interactúan con él, incluidas las prestaciones de jubilación y desempleo. El derecho no debe ser infringido por el autoempleo o la exclusión del empleo<sup>78</sup>. Los componentes esenciales de un acceso igual y efectivo son las prestaciones que responden a las barreras específicas a las que se enfrentan las personas con discapacidad, y las medidas efectivas para cubrir los gastos adicionales vinculados a la discapacidad, incluidos los relacionados con el trabajo y la búsqueda de empleo. Además, la actual exclusión del mercado laboral hace que la protección social de las personas con discapacidad sea especialmente importante.

ii. La "incapacidad para trabajar", la "aptitud para trabajar" y los conceptos relacionados no se utilizan en el diseño de los regímenes de protección social ni de otras prestaciones. Como ha señalado el Comité, es importante evaluar las circunstancias y necesidades personales, así como los obstáculos a los que pueden enfrentarse las personas con discapacidad<sup>79</sup>, a la hora de buscar y mantener un trabajo remunerado, y diseñar regímenes flexibles de apoyo a los ingresos que respondan a su situación.

iii. La protección social relacionada con la discapacidad desempeña un papel fundamental para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo. Estructurarla de forma complementaria permitirá a las personas con discapacidad acceder al trabajo y desarrollar su carrera profesional.

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 hacer inviable la búsqueda de empleo.

v. Acuerdos transitorios para garantizar la protección de los ingresos de las personas que se incorporan al trabajo. Éstas deben prever la continuación de las prestaciones sin demora en el caso de que el periodo en el trabajo no haya sido continuado.

vi. Las personas con discapacidades tienen un acceso igualitario a los programas de obras públicas. Esto incluye la provisión de ajustes razonables y la garantía de que los programas de obras públicas ofrezcan diversas funciones.

vii. La protección social debe compensar la falta de ingresos relacionados con el trabajo y complementar los derechos laborales.

---

<sup>78</sup> CRPD General Comment No.6 (2018) on equality and non-discrimination, para.67; see also CRPD/C/SVN/CO/1.

<sup>79</sup> CRPD inquiry concerning the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (2017), CRPD/C/15/4.

94. Artículo 30 sobre la participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el ocio y el deporte-ocio relacionados con el trabajo. El derecho al descanso, al ocio y a las actividades recreativas que se menciona anteriormente es aplicable en el contexto del artículo 27(1)(b) de la CDPD. Muchos empresarios (y Estados) confunden el derecho de un trabajador al descanso, el ocio y el esparcimiento con el derecho a la baja por enfermedad o a las vacaciones anuales pagadas. Todos ellos son distintos, tienen propósitos diferentes y están protegidos por regímenes jurídicos distintos".

95. Artículo 31 sobre estadísticas y recopilación de datos: los datos, las estadísticas, la investigación y la presentación de informes en el mundo del trabajo (economía formal e informal) deben desglosarse en función de la discapacidad, la discriminación múltiple e interseccional e incluir información sobre las barreras relacionadas con el trabajo por cuenta propia y el espíritu empresarial. Los Estados Partes deben comprender y evaluar la situación de las personas con discapacidad dentro y fuera del trabajo, prestando especial atención a la pertinencia y eficacia de las medidas estatales para promover el empleo en la economía formal e informal. El marco de recopilación de datos debe tener en cuenta el marco conceptual y metodológico establecido en Indicadores de Derechos Humanos: Una guía para la medición y la aplicación.

96. Artículo 32 sobre la cooperación internacional - La cooperación internacional puede desempeñar un papel importante en la promoción del derecho al trabajo. Los acuerdos internacionales o los programas internacionales, incluidos los programas de desarrollo y humanitarios, deberían incluir medidas para salvaguardar y promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, incluso mediante el desarrollo de la capacidad de los agentes internacionales y nacionales en esta materia.

## **VI Aplicación a nivel nacional**

97. A la luz del contenido normativo y de las obligaciones expuestas anteriormente, los Estados Partes deben adoptar las siguientes medidas para garantizar la plena aplicación del artículo 27 de la Convención:

a. Desarrollar la comprensión del lugar que ocupa el capacitismo en el mundo del trabajo y los significados sociales del trabajo, en el contexto de las actitudes interseccionales, el estigma y la discriminación;

b. Llevar a cabo estudios sobre las barreras para el acceso al derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad, e identificar los retos específicos a los que se enfrentan los grupos de personas con discapacidad para hacer realidad ese derecho, así como estudiar y destacar las prácticas y soluciones innovadoras que surgen de la salvaguarda y promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad;

c. Revisar y armonizar la legislación, las políticas y los programas nacionales de empleo, así como las prácticas, con la Convención, derogar las leyes y los reglamentos discriminatorios que sean incompatibles con la Convención y cambiar o abolir las costumbres y las prácticas que sean discriminatorias para las personas con discapacidad; garantizar la accesibilidad y la realización de ajustes razonables; utilizar medidas específicas para promover la inclusión de las personas con discapacidad;

d. Garantizar que esta revisión se extienda a las esferas pública y privada, y que cubra áreas como las políticas nacionales de empleo; el empleo en los sectores de la economía; la igualdad de género en el trabajo; la promoción del empleo de los jóvenes y las medidas para otros grupos; las

medidas de seguridad y salud en el trabajo; la transición de la economía formal a la informal; y la protección contra la violencia, incluida la violencia de género, el acoso y el trabajo forzado;

e. Garantizar que la salvaguarda y la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad tengan una presencia sustancial en los ámbitos emergentes del cambiante mundo del trabajo y de los mercados laborales, entre ellos: el trabajo y la economía digitales, la regulación de las economías gigas y de plataforma, la reactivación económica o la recuperación de la crisis, la transición justa hacia una economía verde y el uso de la inteligencia artificial en la contratación y el trabajo; y el teletrabajo;

f. Garantizar que las medidas adoptadas para salvaguardar y promover el derecho al trabajo reconozcan la diversidad de las personas con discapacidad, su experiencia y habilidades profesionales y sus intereses en el trabajo;

g. Eliminar progresivamente los talleres protegidos, adoptando planes de acción concretos, con recursos, plazos y mecanismos de seguimiento que garanticen la rápida transición de los talleres protegidos a la inclusión en el mercado laboral. En el caso de las personas con discapacidad que permanezcan en talleres protegidos, los Estados Partes deben

I. Revisar las leyes, políticas, enfoques y supuestos en los que se ha basado la promoción del empleo protegido;

II. Consultar estrechamente a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, y hacerlas participar activamente, con carácter prioritario, en el diseño, la aplicación y el seguimiento de los procesos de transición;

III. Proporcionarles alternativas y apoyos para el tránsito desde estos talleres protegidos;

h. Desarrollar y llevar a cabo programas de concienciación y capacitación, incluyendo formaciones dentro de las autoridades públicas y la economía informal, para asegurar el cumplimiento de la Convención. La sensibilización y la creación de capacidad deben desarrollarse y aplicarse con la participación significativa de las personas con discapacidad y de las organizaciones que representan a la diversidad de personas con discapacidad, y son componentes cruciales para establecer una cultura de tolerancia y diversidad, que es la base de la legislación y la política contra la discriminación;

i. Establecer mecanismos de reparación accesibles y eficaces y garantizar el acceso a la justicia, en igualdad de condiciones con las demás, para las víctimas de la discriminación por motivos de discapacidad. Esto abarca el acceso de todas las personas con discapacidad a procedimientos judiciales y/o administrativos efectivos, incluidos mecanismos de denuncia eficaces y accesibles, y a una asistencia jurídica de calidad, adecuada y asequible;

j. Identificar y reforzar las vías de acceso al trabajo para las personas con discapacidad, incluso mediante mecanismos de búsqueda de empleo que sirvan de puente entre las personas con discapacidad y los empleadores, y desarrollando mecanismos específicos de entrada en el sector público del empleo;

k. Fomentar y fortalecer las asociaciones y redes de múltiples partes interesadas para promover el empleo de las personas con discapacidad. Esto incluye el uso de redes para reunir a los empleadores en la promoción del trabajo para las personas con discapacidad. Los organismos principales que promueven el empleo pueden reforzar su capacidad para apoyar a las personas con discapacidad mediante asociaciones con organizaciones que trabajan en el ámbito de los derechos de las personas

con discapacidad. Las medidas para la reincorporación al trabajo deben ser coordinadas por un organismo público;

l. Utilizar enfoques que relacionen el empleo de las personas con discapacidad con los intereses y motivaciones de los empleadores, incluso mediante la consulta y la participación de los empleadores de los sectores público y privado;

m. Promover la presentación de informes por parte de los empleadores no estatales sobre los niveles y las condiciones de empleo de las personas con discapacidad;

n. Promover el empleo de las personas con discapacidad, incluso mediante acciones afirmativas como los mecanismos de cuotas, y adoptar medidas para mitigar la posibilidad de que se produzcan consecuencias negativas no deseadas, como el refuerzo de los estereotipos, el cumplimiento limitado y la creación de oportunidades de empleo para grupos limitados entre las personas con discapacidad, en particular:

i. Garantizar un seguimiento claro, la transparencia y la presentación de informes;

ii. Identificar y prevenir las prácticas laborales que no sean coherentes con la Convención o que reproduzcan la segregación, los estereotipos o la discriminación;

iii. Evaluar el rendimiento y los resultados, incluyendo: la calidad del trabajo realizado, si los empleados con discapacidad se ven limitados a ciertas funciones o tipos de trabajo, y si sólo ciertos grupos de personas con discapacidad se benefician del empleo;

iv. Garantizar los mecanismos adecuados de responsabilidad y cumplimiento;

v. Garantizar que las acciones afirmativas vayan acompañadas de medidas de apoyo a los empleadores para su cumplimiento.

---