



Discapacidad y empleo: Novedades de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

John Horan

jh@cloisters.com

- Los principios de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad
- La definición de discapacidad
- Las disposiciones específicamente relacionadas con el empleo
- Las implicaciones para el enfoque de los Estados en relación con el empleo de las personas con discapacidad
- Las implicaciones para los jueces

La Convención – Los principios fundamentales

- Respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida
- la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- la no discriminación;
- la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- la igualdad de oportunidades;
- la accesibilidad;
- la igualdad entre el hombre y la mujer;

La Convención – El ámbito de aplicación

- Abarca los derechos civiles y políticos y los
- derechos económicos, sociales y culturales

La definición de la discapacidad

Propósito de la Convención (Artículo 1):

”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”.

Enfoque de discapacidad según el modelo social a comparar y contrastar con el modelo médico

Los derechos laborales en el sentido del Artículo 27

- Los Estados Partes 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 Partes 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:

Los derechos laborales en el sentido del Artículo 27

- 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;
- 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;

Los derechos laborales en el sentido del Artículo 27

- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- 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;
- 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;



- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- 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;

Los derechos laborales en el sentido del Artículo 27

- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.



Nuevo enfoque en relación con la discapacidad

- Respetar – no interferencia en el disfrute de los derechos
- Proteger – asegurar que los empresarios no discriminen
- Cumplir– facilitar, por ejemplo promover el empleo y organizar la rehabilitación

Artículo 2 de la Convención:

”Por ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad y el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.”

Artículo 9

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, 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, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- (a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- (b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.



Los obstáculos al empleo de las personas con discapacidad

- Educación/cualificación
- Barreras actitudinales
- Acceso/asistencia en el lugar de trabajo
- Protección de los ingresos
- Importancia de la asistencia social en el hogar / entorno



CLOISTERS

Seguimiento del cumplimiento de la Convención

“Así, los observadores deberán preguntar qué es lo que la sociedad ha hecho o ha dejado de hacer que impide el pleno disfrute de los derechos de... [las personas con discapacidad], y no de qué manera ha afectado su deficiencia física o mental el disfrute de sus derechos”.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2010)

Seguimiento del cumplimiento

CLOISTERS de la Convención

- Las leyes laborales generales ¿protegen a las personas con discapacidad contra la discriminación?
- ¿Existen formas de empleo concebidas específicamente para personas con discapacidad (como por ejemplo el empleo protegido o asistido), exentas de la aplicación de las normas laborales, dando lugar a un nivel inferior de protección y a explotación? – dignidad, autonomía, participación e inclusión plenas y efectivas
- ¿Existen programas para que las personas con discapacidad que actualmente se encuentran en un empleo protegido puedan pasar a trabajar en el mercado laboral abierto?
- Los servicios generales de formación profesional y empleo ¿son accesibles para las personas con discapacidad?
- Los servicios de apoyo al autoempleo y de economía social ¿son accesibles para las personas con discapacidad?

Seguimiento del cumplimiento de la Convención

- ¿Facilita el Estado orientación técnica y apoyo financiero para la realización de ajustes razonables?
- ¿Existen medidas para que las personas que adquieran una discapacidad puedan, si lo desean, permanecer en el mercado laboral durante el período de rehabilitación?
- El Estado ¿emprende acciones positivas para emplear a personas con discapacidad?
- El Estado ¿promueve el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado mediante incentivos y otras medidas?
- Las personas con discapacidad ¿están protegidas contra todas las formas de trabajo forzado?

- Cumplimiento en teoría frente a cumplimiento en la práctica
 - Cumplimiento en la práctica, en el tribunal – Artículo 13
 - Preguntas para el juez:
 - ¿Código de buenas prácticas?
 - ¿Política para personas con discapacidad?
 - ¿Formación?
 - ¿Seguimiento/auditorías?
 - Inferencias