

Posición de la CES sobre una nueva Estrategia Europea sobre Discapacidad

Adoptada en la reunión virtual extraordinaria del Comité Ejecutivo del 28-29 de octubre 2020

La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020¹, aprobada por la Comisión Europea en 2010, representó un instrumento político fundamental para empoderar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de sus plenos derechos. La CES y sus organizaciones afiliadas contribuyeron a su elaboración y aplicación.

El marco actual está llegando a su fin y por ello la CES pide a la Comisión Europea que presente una nueva estrategia lo antes posible.

A través de este documento de posición la CES quiere contribuir a la dimensión de empleo de la próxima estrategia.

La CES y el Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) han trabajado juntos para fomentar la aplicación de la estrategia actual. Nuestra estrecha cooperación en materia de empleo y negociación colectiva para las personas con discapacidad se remonta a 2004. Con este documento de posición, la CES también quiere relanzar la cooperación entre los sindicatos y las organizaciones que representan a las personas con discapacidad.

El movimiento sindical se compromete a ser accesible y dar la bienvenida a los representantes con discapacidad en toda su estructura.

La lucha contra la discriminación en el trabajo es una prioridad para el movimiento sindical. En un reciente informe de Eurofound se esbozan las mejores prácticas sobre la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de legislación nueva o revisada (por ejemplo, en Finlandia y España) y de las prioridades políticas. También esboza varios convenios colectivos sectoriales y otras acciones conjuntas de los interlocutores sociales, incluidas las disposiciones que prevén derechos de permisos adicionales para los trabajadores con discapacidades (Bulgaria, Alemania, España, Francia, Italia, República Checa, Grecia, Austria, Polonia, Portugal, y Estonia)².

La situación en el mercado laboral europeo es nefasta para las personas con discapacidades, con una tasa de empleo del 48,1% en comparación con el 73,9% de la población general. Las mujeres y los jóvenes con discapacidades tienen tasas de empleo aún más bajas. Estas cifras, sin embargo, no dan una idea de la calidad del empleo, o incluso si es en el mercado laboral abierto o en talleres protegidos. Además, estas cifras excluyen a todas las personas con discapacidad que viven en instituciones de cuidados.

Legislación europea e internacional y marco político

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

Esta Convención está concebida como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. La CES destaca la importante contribución positiva que representa su adopción para proteger los derechos de las personas con discapacidad. La Convención se

¹ [Estrategia europea en materia de discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras](#), COM(2010) 636

² Eurofound (2020), *Role of social partners in tackling discrimination at work*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

basa en los principios de no discriminación e igualdad y establece las obligaciones de los Estados de promover, proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad. El artículo 27, relativo al trabajo y el empleo, establece compromisos como la promoción de las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado y la adaptación del lugar de trabajo para las personas con discapacidad, entre otros. Junto con la Convención, se proclamó un protocolo facultativo que establece un mecanismo de denuncia para las personas con discapacidad que aleguen que se les han denegado sus derechos en virtud de la Convención. La CES insta a todos los Estados miembros de la UE a que ratifiquen este protocolo facultativo.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas

Si bien la CDPD es jurídicamente vinculante, la Agenda 2030 y los ODS son una visión política para lograr un mundo mejor para el año 2030. Ambos compromisos políticos proporcionan una palanca para la realización de la CDPD. En particular, hay dos objetivos de desarrollo sostenible que son pertinentes para apoyar a las personas con discapacidad en el mercado laboral: el ODS 8, sobre buenos empleos y crecimiento económico; y el ODS 10, sobre la reducción de las desigualdades.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

El artículo 19 del TFUE exige que la UE tome las medidas adecuadas para combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Directiva 2000/78/CE de la UE por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

Esta legislación ofrece protección contra la discriminación en el ámbito del empleo, basada en la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. El artículo 5 de la Directiva, requiere que los empleadores proporcionen una adaptación razonable del lugar de trabajo para acoger a los empleados con discapacidad.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS)

El Pilar Europeo de Derechos Sociales compromete políticamente a la UE y a sus Estados miembros con principios importantes, como el derecho a un salario justo, al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, a la salud y la seguridad en el trabajo y a los servicios esenciales de buena calidad, para construir un modelo de crecimiento más inclusivo. El principio 17 sobre la inclusión de las personas con discapacidad promueve la integración de estas personas en el mercado laboral y puede servir de apoyo para reforzar el marco europeo existente de lucha contra la discriminación. Otros principios del PEDS protegen igualmente a las personas con discapacidad en el trabajo y en la sociedad, en particular los principios 3 sobre la igualdad de oportunidades; 4 sobre el apoyo activo al empleo; 5 sobre el empleo seguro y adaptable; 6 sobre los salarios; 7 sobre la información acerca de las condiciones de empleo y la protección en caso de despido; 8 sobre el diálogo social y la participación de los trabajadores; y 10 sobre los entornos de trabajo sanos, seguros y bien adaptados y la protección de datos.

La CES reclama una nueva Estrategia Europea de la Discapacidad

La CES pide una Estrategia Europea de Discapacidad para 2021-2030. Debería basarse en la estrategia actual y completarse con acciones específicas para velar por la incorporación de los derechos de las personas con discapacidad en la política, los programas y los instrumentos de la UE.

Los objetivos de la estrategia actual que no se han alcanzado deben abordarse de manera ambiciosa en la próxima estrategia. Esta próxima estrategia debería abordar el actual contexto social y económico europeo, teniendo en cuenta la difícil situación de las personas con discapacidad en el marco de la crisis sanitaria y económica resultante de la pandemia de la covid-19.

La nueva estrategia debería basarse en los compromisos contraídos en virtud de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación pertinente de la UE, así como en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Además, la estrategia debería adoptar un enfoque transversal basado en el género en todos sus aspectos.

La nueva estrategia debería ser el principal instrumento a nivel de la Unión Europea para garantizar la plena inclusión social y económica de las personas con discapacidad en la sociedad.

En cuanto al empleo, la CES pide a la Comisión Europea que incluya los siguientes elementos en la futura Estrategia Europea sobre Discapacidad:

Educación y cultura

La estrategia debería asegurar la plena aplicación del derecho a una educación ordinaria e inclusiva; debería garantizar la accesibilidad y la inclusión de la educación continua y el aprendizaje permanente, y asegurar la accesibilidad y el apoyo necesarios en los programas de financiación europeos como Erasmus+.

Lucha contra la discriminación

La Estrategia debería adoptar medidas ambiciosas para poner fin a la práctica de pagar a los trabajadores con discapacidad por debajo del salario mínimo. También debería fomentar la aplicación de las actuales directivas de la Unión Europea sobre la no discriminación en el empleo, con especial atención a la no discriminación en el acceso al empleo (contratación). Los empleadores y los servicios de empleo públicos y privados deberían tener la obligación de dar a conocer todas las vacantes disponibles. Se trata de una medida encaminada a proteger a todos los grupos de la sociedad que se enfrentan a obstáculos para acceder al empleo teniendo en cuenta la interseccionalidad de la discriminación, lo que significa que los individuos y grupos de la sociedad se enfrentan a menudo y simultáneamente a diferentes formas de discriminación.

Políticas activas del mercado de trabajo

La Estrategia debería reforzar las medidas para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en un entorno de trabajo normal. También se necesitan medidas complementarias para combatir la exclusión del mercado laboral, mientras que, en el contexto de la crisis de Covid-19, nuevos despidos por invalidez podrían aumentar aún más la exclusión del mercado laboral sin vuelta posible para los trabajadores con discapacidad. Teniendo en cuenta las altas tasas de desempleo, se deberían considerar incentivos para emplear a personas con discapacidades.

La Estrategia debería prever la utilización de los fondos de la Unión Europea para facilitar el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, incluida la inversión en formación profesional. Los trabajadores cuyas discapacidades son resultado de un accidente, ya sea en el trabajo o de otro tipo, deben recibir apoyo para volver a encontrar un trabajo, para seguir trabajando o encontrar un empleo equivalente que refleje las nuevas capacidades de la persona en cuestión, sin perder las condiciones de trabajo anteriores a la lesión. Esos planes deben aplicarse también a quienes puedan interrumpir temporalmente su trabajo para ocuparse de una persona discapacitada. La estrategia debería incluir medidas apropiadas para garantizar que las

personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas técnicos generales y a programas de orientación profesional, servicios de empleo y formación profesional y continua. Se debería hacer un esfuerzo especial para garantizar la plena accesibilidad e inclusión de las mujeres con discapacidad en los programas de educación y formación profesional.

En el caso de los talleres protegidos, se debería garantizar a las personas con discapacidad, por lo menos, una condición jurídica equivalente a los derechos laborales de las personas que trabajan en entornos laborales abiertos. Esto también incluiría la aplicación del convenio colectivo para el sector económico correspondiente. También se debería hacer un esfuerzo para capacitar y apoyar a los trabajadores en la transición hacia el mercado laboral abierto. En algunos Estados Miembros se han establecido sistemas alternativos de trabajo adaptado en los que, si bien se respeta plenamente la legislación laboral, se debería perseguir igualmente el objetivo de la transición al mercado laboral abierto. La estrategia debería poner fin a la segregación en la atención en instituciones garantizando importantes inversiones en la transición de la vida en una institución a la vida comunitaria.

Debe concederse la transferencia de derechos a los servicios de apoyo a los trabajadores con discapacidad cuando se trasladen a otro país de la UE: esto es imperativo para garantizar la libre circulación y la igualdad de oportunidades de empleo.

También se debería alentar firmemente la compatibilidad entre los ingresos procedentes del empleo y las prestaciones por discapacidad en todos los Estados Miembros. Las prestaciones por invalidez existen para compensar el costo adicional de vivir con una discapacidad y no deberían perderse una vez que una persona con discapacidad empieza a trabajar. La incompatibilidad entre el salario y las prestaciones es una forma de discriminación que niega a las personas con discapacidad su derecho a mejorar su situación financiera mediante el empleo y las coloca en un mayor riesgo de pobreza laboral. Los ingresos de otros miembros de la familia de una persona con discapacidad que recibe o solicita prestaciones no deben tenerse en cuenta, promoviendo así la independencia y la autonomía de la persona.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Es necesario adoptar medidas específicas en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo que afectan a los trabajadores discapacitados. Se debe adoptar un enfoque preventivo al apoyar la contratación y la reincorporación al trabajo de personas con discapacidad. Ello podría hacerse mediante enfoques integrados que combinen la prevención de la SST con diversas formas de medidas de empleabilidad, como el apoyo individualizado, el asesoramiento, la orientación y el acceso a la educación y la formación profesional generales. También hay que abordar la falta de reconocimiento de sufrimientos psicológicos como enfermedad profesional y la discapacidad resultante de ello.

Adaptación del lugar de trabajo a la funcionalidad de un trabajador con discapacidad

La CES pide a la Comisión Europea que refuerce las obligaciones de ofrecer una adaptación razonable del lugar de trabajo a un trabajador con discapacidad. Esto incluye el uso de herramientas y equipos digitales y electrónicos, así como de programas y equipos informáticos para apoyar a los trabajadores con discapacidades y facilitar el ejercicio de su trabajo. El apoyo personal (es decir, en términos de movilidad) y el tratamiento médico para los trabajadores discapacitados que requieren dicho apoyo, no debe detenerse como consecuencia de la pandemia de la covid-19, sino mantenerse con la plena observación de las normas de la seguridad y la salud en el trabajo. La adaptación del lugar de trabajo a las necesidades funcionales de un trabajador con discapacidad es una de las disposiciones sobre "ajustes razonables" de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), a saber, "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 el

goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

La estrategia debería prever la inversión en la accesibilidad del entorno construido e incluir la accesibilidad del transporte como un requisito previo para cualquier iniciativa de la UE en materia de nuevas tecnologías e investigación. La UE también debería actuar para garantizar la disponibilidad y asequibilidad de las tecnologías de asistencia.

La CES desea llamar la atención sobre la práctica en el Reino Unido e Irlanda de los llamados pasaportes de adaptación. Estos certificados consisten en un registro de las adaptaciones acordadas entre un empleador y un trabajador con discapacidad para apoyar a este trabajador en el lugar de trabajo con el fin de aliviar los problemas de salud, una dificultad o una discapacidad. Su objetivo es asegurar que cada parte esté plenamente informada de las adaptaciones que se han acordado, reduciendo así la necesidad de reevaluar estas adaptaciones cada vez que un trabajador con discapacidad cambia de puesto de trabajo, es transferido o queda bajo la autoridad de otro responsable y puede servir de base para futuras discusiones sobre las adaptaciones.

Negociación colectiva

Los representantes de los trabajadores deben ser consultados periódicamente sobre las políticas de integración aplicadas a nivel sectorial y de empresa.

Financiación

La aplicación de la Estrategia debería facilitarse mediante financiación de la UE, especialmente el FSE+, para aumentar los recursos que los Estados Miembros asignan a la igualdad de oportunidades, a las infraestructuras y a las medidas de inclusión y de activación en el mercado abierto de trabajo. No debería reducirse la prestación de beneficios económicos como consecuencia de la pandemia de la covid-19.

Estadísticas

Deberían recopilarse estadísticas precisas y periódicas, a nivel de la Unión Europea, para supervisar las tasas de empleo de las personas con discapacidad, desglosadas por género y tipo de discapacidad e incluir informaciones sobre la brecha salarial debida a la discapacidad.

Acciones de sensibilización

La estrategia debería incluir y apoyar campañas de sensibilización sobre las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad, ya sea la discapacidad visible no. Estas campañas deberían poner de relieve la discriminación múltiple e interseccional a la que se enfrentan ciertos grupos de personas con discapacidad, en particular las mujeres y las niñas, las personas LGBTI, los migrantes y los refugiados y las minorías étnicas.