



Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Distr. general
7 de octubre de 2022
Español
Original: inglés

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*

I. Introducción

1. El objetivo de la presente observación general es aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención. La Convención establece los principios y las normas que rigen el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, y sienta la base para que los Estados partes cumplan sus compromisos en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta 8.5, relativa a lograr, para 2030, el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

2. El derecho al trabajo es un derecho fundamental esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte indisoluble e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo también sirve a la supervivencia de las personas y sus familias y contribuye, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad¹. El derecho al trabajo se reconoce en varios instrumentos jurídicos internacionales y regionales. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 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 a condiciones de trabajo justas y favorables, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo. La dimensión colectiva del derecho al trabajo se aborda en el artículo 8 del Pacto, que estipula el derecho de todas las personas a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. El Comité se ha basado en su propia jurisprudencia, en la del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la de otros órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos para elaborar la presente observación general.

3. El trabajo y el empleo productivos son esenciales para la seguridad económica, la salud física y mental, el bienestar personal y el sentido de identidad de una persona. Sin embargo, el Comité es consciente de que el sistema de valores conocido como capacitismo influye de manera negativa en las posibilidades que tienen muchas personas con discapacidad de conseguir un trabajo o empleo de ese tipo. El capacitismo y sus efectos se han descrito como “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”². El

* Aprobada por el Comité en su 27º período de sesiones (15 de agosto a 9 de septiembre de 2022).

¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 18 (2005), párr. 1.

² A/HRC/43/41, párr. 9.



capacitismo, en el que se sustentan los modelos médico y caritativo de la discapacidad, constituye la base de los prejuicios sociales y conduce a la desigualdad y la discriminación de las personas con discapacidad, ya que orienta la legislación, las políticas y las prácticas como el empleo segregado —por ejemplo, los “talleres protegidos”— y puede dar lugar a una participación no deseada en la economía informal.

4. Las personas con discapacidad se enfrentan a barreras que dificultan su acceso al trabajo y al empleo en el mercado laboral abierto, en igualdad de condiciones con las demás, así como el ejercicio de ese derecho. Experimentan tasas elevadas de desempleo, salarios más bajos, inestabilidad, peores condiciones de contratación y falta de accesibilidad del entorno de trabajo, además de tener también menos probabilidades que otras personas de ocupar puestos de dirección cuando tienen un empleo formal. Todas estas barreras se ven exacerbadas en el caso de las mujeres con discapacidad. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de percibir sueldos más bajos que otras personas y de tener un empleo vulnerable, por ejemplo trabajar en el sector informal, por cuenta propia o a tiempo parcial³. Los datos y otras pruebas indican que estas diferencias afectan especialmente a las personas con discapacidad por motivos como la edad, el género, el sexo, la etnia y el lugar de residencia.

5. La evolución de las condiciones de las economías y del mercado laboral genera nuevos retos y oportunidades para hacer efectivo el derecho al trabajo. Las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial y el paso al trabajo digital, pueden generar nuevas barreras o formas de discriminación y también ofrecer nuevas vías de acceso al trabajo y nuevas formas de empleo. Las transformaciones económicas, como la transición a una economía verde o la respuesta a las crisis, entrañan oportunidades de inclusión, así como el peligro de dejar a algunas personas atrás⁴.

6. El artículo 27 de la Convención incorpora varios derechos interdependientes y relacionados entre sí en el derecho al trabajo, entre los cuales cabe mencionar, en el artículo 27, párrafo 1 b), los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y a condiciones de trabajo seguras, incluida la protección contra el acoso, y, en el artículo 27, párrafo 1 c), la dimensión colectiva del derecho al trabajo y el ejercicio por las personas con discapacidad de sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás⁵. El objetivo de la presente observación general es ofrecer una visión global de las obligaciones que se derivan del artículo 27 para los Estados partes, teniendo en cuenta la interdependencia de las medidas sobre el derecho al trabajo enumeradas en ese artículo, y la interrelación del derecho al trabajo y al empleo con las disposiciones de otros artículos de la Convención.

II. Modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos

7. El Comité ha expresado sistemáticamente su preocupación por el hecho de que las leyes y políticas de los Estados partes sigan reflejando un enfoque capacitista de la discapacidad expresado a través de los modelos médico y/o caritativo, a pesar de que esos modelos son incompatibles con la Convención⁶. Esos modelos impiden reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derecho o titulares de derechos sino que, en lugar

³ *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities – 2018* (publicación de las Naciones Unidas, 2019), págs. 155 a 158.

⁴ Véase Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación ONCE, “Making the future of work inclusive of persons with disabilities”, 21 de noviembre de 2019.

⁵ El artículo 27, párrafo 1, encabezado y apartados b) y c), está directamente relacionado con tres artículos interdependientes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a saber, los artículos 6, 7 y 8. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha elaborado observaciones generales sobre los artículos 6 y 7 del Pacto.

⁶ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 6 (2018), párr. 2.

de ello, quedan “reducidos” a sus deficiencias⁷. Se considera que la norma es dispensar un trato diferencial o discriminatorio a las personas con discapacidad y excluirlas, lo que se legitima mediante un enfoque de incapacidad basado en una perspectiva médica. Esos enfoques capacitistas hacen que los Estados partes no puedan eliminar las barreras persistentes, en particular los estereotipos y estigmas asociados a la discapacidad que impiden que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones con las demás.

8. Para hacer efectivos los derechos enunciados en la Convención, los Estados partes deben aplicar el modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos. En su observación general núm. 6 (2018), sobre la igualdad y la no discriminación, el Comité establece el modelo de derechos humanos de la discapacidad, en virtud del cual se reconoce que la discapacidad es una construcción social, que las deficiencias son un aspecto apreciado de la diversidad y la dignidad humanas, y que la deficiencia no debe considerarse un motivo legítimo para denegar o restringir los derechos humanos. La discapacidad se reconoce como uno de los muchos estratos multidimensionales de la identidad, por lo que las leyes y políticas deben tener en cuenta la diversidad de personas con discapacidad. Se reconoce que los derechos humanos son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.

III. Contenido normativo

9. El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental y un elemento esencial de la dignidad humana. Este derecho se reconoce en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Además de en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho al trabajo está contemplado en el artículo 8, párrafos 1, 2 y 3 a), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 5, apartado e), incisos i) y ii), de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño 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. Análogamente, la Asamblea General proclamó el derecho al trabajo en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social (art. 6), aprobada mediante la resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969.

10. Varios instrumentos regionales establecen el derecho al trabajo, entre ellos la Carta Social Europea de 1961 (parte II, 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 (arts. 6 a 8), y reafirman el principio de que el respeto al derecho al trabajo impone a los Estados partes la obligación de adoptar medidas dirigidas al logro del pleno empleo.

11. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene una serie de convenios fundamentales que recogen los derechos relacionados con el trabajo⁸. Los temas tratados se consideran principios y derechos fundamentales en el trabajo, y comprenden 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 el empleo y la ocupación.

⁷ *Ibid.*, párr. 8.

⁸ Véase <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.

A. Derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás personas, incluido el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado de trabajo abierto, inclusivo y accesible (art. 27, párr. 1, encabezado)

12. En virtud del artículo 27, párrafo 1, de la Convención, los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo que 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 para las personas con discapacidad. Este concepto refleja la jurisprudencia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la que ese Comité ha aludido al principio de igualdad en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, precisando que el derecho de todas las personas a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado no se respeta cuando la única oportunidad real para las personas con discapacidad es trabajar en instalaciones segregadas⁹, y considera que las personas con discapacidad no deberían estar segregadas en talleres protegidos¹⁰. Al establecer de forma explícita estos derechos de las personas con discapacidad, el artículo 27, párrafo 1, indica claramente que los entornos laborales segregados son incompatibles con ellos.

13. A pesar de algunos avances, la falta de acceso al mercado de trabajo abierto y la segregación siguen siendo los mayores retos para las personas con discapacidad. La discriminación, por ejemplo la denegación de ajustes razonables, los lugares de trabajo inaccesibles y el acoso, es también un obstáculo para el empleo en un mercado y un entorno laborales abiertos, lo que da lugar a una falsa oferta de empleo en un mercado de trabajo cerrado en razón de la discapacidad. El Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122) de la OIT hace referencia al “pleno empleo, productivo y libremente elegido”, vinculando la obligación de los Estados partes de crear las condiciones para el pleno empleo con su obligación de asegurar que no exista trabajo forzoso.

14. El Comité observa que el empleo segregado, como los talleres protegidos, abarca una variedad de prácticas y experiencias, que se caracterizan por al menos algunos de los siguientes elementos:

- a) Las personas con discapacidad están segregadas, sin gozar de un empleo abierto, inclusivo y accesible;
- b) El empleo se organiza en torno a determinadas actividades concretas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar;
- c) Se ponen de manifiesto o destacan los enfoques de la discapacidad basados en criterios médico y de rehabilitación;
- d) No se promueve eficazmente la transición al mercado de trabajo 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 con las demás;
- g) Las personas con discapacidad no suelen firmar contratos de trabajo estándar, por lo que no están cubiertas por los regímenes de seguridad social.

15. El empleo segregado para las personas con discapacidad, como los talleres protegidos, no debe considerarse una medida tendiente al logro progresivo del derecho al trabajo, que solo se hace realidad a través del empleo libremente elegido o aceptado y desempeñado en un mercado laboral abierto e inclusivo. Las empresas orientadas al empleo que son gestionadas y dirigidas por personas con discapacidad, incluidas las de propiedad colectiva

⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 5 (1994), párr. 21.

¹⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 23 (2016), párr. 47 c).

y administradas democráticamente, pueden no ser consideradas empleo segregado si ofrecen unas condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de condiciones con los demás.

B. Prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad (art. 27, párr. 1 a))

16. La no discriminación y la igualdad son obligaciones fundamentales en virtud del artículo 27, se extienden a las acciones de terceros, como el sector empresarial¹¹, y se aplican a lo largo de todo el ciclo de empleo, que comprende la selección, la contratación y el empleo, la permanencia en el empleo, los programas de formación y la promoción profesional, así como la búsqueda y la solicitud de empleo y la separación del mismo. El Comité ha señalado en su jurisprudencia que, para lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, los Estados partes deben velar por que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo¹². La práctica internacional en materia de derechos humanos distingue varias formas de discriminación, que pueden darse de forma individual o simultánea: la discriminación directa, la discriminación indirecta, la denegación de ajustes razonables, el acoso y la discriminación por asociación.

17. La discriminación directa se produce cuando las personas con discapacidad reciben un trato menos favorable que otras personas por alguna razón relacionada con la deficiencia que presentan. Un ejemplo sería un empleador del sector público que excluya a una persona con discapacidad para un empleo porque da por sentado que esta será incapaz de realizar el trabajo¹³.

18. La discriminación indirecta hace referencia a la aplicación de leyes, políticas o prácticas que parecen neutras, pero perjudican a las personas con discapacidad. Se produce cuando una oportunidad excluye a las personas con discapacidad porque la formulación de la oportunidad no tiene en cuenta su situación y, en consecuencia, no pueden beneficiarse de ella. Por ejemplo, si la única forma de acceder a un edificio público para una entrevista de trabajo es por unas escaleras, los candidatos que utilizan una silla de ruedas estarán en una situación de desigualdad por no poder entrar en él¹⁴. La prohibición de la discriminación indirecta lleva implícita la obligación permanente de garantizar la accesibilidad mediante el diseño universal en todas las situaciones.

19. La denegación de ajustes razonables se manifiesta cuando no se efectúan o proporcionan las modificaciones, las adaptaciones o el apoyo necesarios y adecuados (que no impongan una carga desproporcionada o indebida). Los ajustes razonables son las modificaciones, las adaptaciones y el apoyo que se requieren para garantizar el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de un derecho humano o una libertad fundamental¹⁵. Por ejemplo, a un empleado del sector público con una deficiencia visual al que no se le proporciona el equipo adecuado para realizar las tareas que le han sido asignadas, por ejemplo, un magnificador de pantalla para el ordenador, se le ha denegado un ajuste razonable. Otros ejemplos de ajustes razonables son tomar medidas para que la información sea accesible para una persona con discapacidad, modificar los equipos, permitir el teletrabajo, garantizar la presencia de un intérprete en las reuniones, reorganizar las actividades, reprogramar las tareas o proporcionar personal de apoyo¹⁶. Para que puedan considerarse un ajuste razonable, los cambios deben negociarse con el interesado. La obligación de realizar ajustes razonables es aplicable desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes o se observa que existe una necesidad¹⁷. El Comité subraya que la obligación de realizar ajustes razonables es diferente de la obligación de garantizar la accesibilidad, que se deriva de la prohibición de la discriminación indirecta y se establece en

¹¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 24 (2017), párr. 7.

¹² Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 6 (2018), párr. 67.

¹³ *Ibid.*, párr. 18 a).

¹⁴ *Ibid.*, párr. 18 b).

¹⁵ *Ibid.*, párr. 18 c).

¹⁶ *Ibid.*, párr. 23.

¹⁷ *Ibid.*, párr. 24 b).

los artículos 4 y 9 de la Convención. Aunque ambos deberes tienen por objeto garantizar la accesibilidad, el deber de asegurar la accesibilidad a través del diseño universal o de las tecnologías de apoyo supone incorporar la accesibilidad a los sistemas y procesos sin tener en cuenta las necesidades de una persona con discapacidad en particular, por ejemplo, para tener acceso a un edificio en igualdad de condiciones con los demás¹⁸. En cambio, el deber de realizar ajustes razonables se aplica desde el momento en que una persona con discapacidad trata de ejercer sus derechos o requiere acceso en situaciones o entornos no accesibles¹⁹.

20. El acoso es una forma de discriminación cuando se produce un comportamiento no deseado relacionado con la discapacidad u otro motivo prohibido que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo²⁰. Según el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

21. La discriminación por asociación puede producirse cuando un familiar de una persona con discapacidad u otra persona que tenga un vínculo con esta es objeto de discriminación en el trabajo debido a esa relación, y esa discriminación tiene efectos directos o indirectos en la vida de la persona con discapacidad²¹.

22. Las personas con discapacidad suelen verse afectadas en mayor medida que las demás por la discriminación múltiple e interseccional. La diversidad de las personas con discapacidad significa que estas se enfrentan a barreras diversas para hacer valer su derecho al trabajo y siguen trayectorias diferentes en lo que respecta al empleo a lo largo de su vida laboral. La discriminación múltiple se produce cuando una persona experimenta discriminación por dos o más motivos, lo que conduce a una discriminación compleja o agravada, y la discriminación interseccional se produce cuando varios motivos interactúan al mismo tiempo de forma inseparable²². Los conceptos de discriminación múltiple e interseccional reflejan el hecho de que las personas no experimentan la discriminación como miembros de un grupo homogéneo, sino más bien como individuos con estratos de identidad, condiciones y circunstancias vitales multidimensionales. Algunos de los estratos de identidad que se solapan son la edad, la raza, el origen indígena, nacional o social, la condición de refugiado, migrante o solicitante de asilo, las opiniones políticas o de otra índole, la religión, el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

23. Estos conceptos reflejan las vivencias y experiencias de agravamiento de la situación de desventaja de las personas a causa de formas de discriminación múltiples e interseccionales²³. El Comité ha abordado diferentes situaciones de discriminación múltiple e interseccional. Por ejemplo, las mujeres y las personas de género no binario con discapacidad se enfrentan a la intersección de barreras relacionadas con el género y la discapacidad en las actitudes, las circunstancias y el propio trabajo, incluidos los efectos agravados de la discriminación múltiple que limitan las posibilidades de trabajar, inciden en su derecho a la igualdad de remuneración y aumentan el riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Análogamente, la discriminación por motivos de discapacidad y la discriminación por motivos de edad interactúan entre sí de forma que pueden generar dificultades sustancialmente diferentes para los jóvenes y las personas de edad con discapacidad en el ejercicio del derecho al trabajo.

¹⁸ *Ibid.*, párr. 24 a).

¹⁹ *Ibid.*, párr. 24 b).

²⁰ *Ibid.*, párr. 18 d).

²¹ Véase, por ejemplo, *Bellini y otros c. Italia* (CRPD/C/27/D/51/2018).

²² Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 3 (2016), párr. 4 c).

²³ *Ibid.*, párr. 16.

C. Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de condiciones con los demás (art. 27, párr. 1 b))

24. En el artículo 27, párrafo 1 b), se hace referencia a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad con las demás, a unas condiciones de trabajo justas y favorables, lo que incluye:

- a) Igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor;
- b) Condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso;
- c) Reparación por agravios.

25. El derecho de las personas con discapacidad a unas condiciones de trabajo justas y favorables es un corolario del derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado. Es un componente importante de otros derechos consagrados en la Convención, como los derechos sindicales (art. 27, párr. 1 c)), y su disfrute es a la vez un prerrequisito y el resultado del disfrute de otros derechos enunciados en la Convención, como el derecho a un nivel de vida adecuado (art. 28) mediante una remuneración digna²⁴.

26. El derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables es un derecho de todos los trabajadores con discapacidad en todos los entornos, independientemente de su deficiencia, género, edad, origen cultural o lingüístico o condición de migrante, o de si están empleados en el sector formal o informal, por cuenta propia, en el sector agrícola o en zonas rurales y remotas²⁵. Además, el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables supone que no puede justificarse una remuneración inferior al salario mínimo por razones de discapacidad en ninguna circunstancia.

27. Las condiciones de trabajo justas y favorables para las personas con discapacidad engloban las prestaciones y protecciones de las que disfrutaban los demás trabajadores, como la pensión por jubilación, la licencia por enfermedad, la licencia por antigüedad, la licencia parental, la promoción profesional, el descanso, el ocio y las vacaciones periódicas remuneradas²⁶.

28. Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a recibir la misma remuneración que los demás trabajadores cuando realizan el mismo trabajo o uno similar. Además, la remuneración también debería ser igual, aunque el trabajo sea completamente distinto, pero no obstante de igual valor. Los Estados partes deberían garantizar que los lugares de trabajo que hayan acometido la transición desde el empleo segregado no estén eximidos del pago de un salario igual por trabajo de igual valor.

29. El derecho a un entorno laboral seguro y saludable implica la existencia de una política nacional coherente en materia de salud ocupacional que tenga en cuenta a los trabajadores con discapacidad. Tales políticas tienen por objeto prevenir los accidentes y las lesiones durante el trabajo o en relación con este. Deberían abarcar la protección de todos los trabajadores, incluidos los que presentan alguna discapacidad, e incluidos también los que tienen contratos de corta o larga duración, trabajan a tiempo parcial, son aprendices, trabajan por cuenta propia, son trabajadores migrantes o están empleados en el sector informal. Las organizaciones de personas con discapacidad deben participar en la formulación, aplicación y revisión de la política nacional para asegurar que las políticas nacionales no den lugar a discriminación.

30. Como ha señalado el Comité en su jurisprudencia, la protección contra el acoso en relación con el trabajo y el empleo abarca todo el ciclo de empleo y requiere recursos efectivos mediante la promulgación y aplicación de una legislación específica y completa

²⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 23 (2016), párr. 47 c).

²⁵ *Ibid.*, párr. 5.

²⁶ Para más detalles, véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 23 (2016).

contra la discriminación²⁷. La legislación debería acompañarse de recursos jurídicos y sanciones adecuadas y eficaces en relación con la discriminación en los procedimientos civiles, administrativos y penales. Los recursos individuales deberían acompañarse de cambios efectivos en el lugar de trabajo para evitar vulneraciones futuras.

D. Derechos laborales y sindicales (art. 27, párr. 1 c))

31. Los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo justas y favorables. Los sindicatos deberían admitir, aceptar y permitir la participación plena y significativa de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Los sindicatos deberían desempeñar un importante papel en la defensa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en particular las que aún ocupan empleos segregados. Los Estados partes tienen la obligación de respetar y proteger la labor de los defensores de los derechos humanos y demás miembros de la sociedad civil, incluidos los sindicatos, que ayudan a las personas con discapacidad y otros grupos marginados a ejercer su derecho al trabajo²⁸.

32. La promoción del empleo de las personas con discapacidad requiere la participación efectiva de los sindicatos y otras asociaciones que representan a esas personas y protegen y promueven los derechos de los trabajadores con discapacidad en lo que atañe al establecimiento de prioridades, la adopción de decisiones, la planificación y la aplicación y evaluación de las estrategias.

33. Las leyes y códigos generales en materia laboral deberían prohibir explícitamente la discriminación por motivos de discapacidad y prever la responsabilidad de garantizar que los trabajadores sindicales, los empleadores y las instituciones del mercado laboral sean plenamente conscientes de las cuestiones de igualdad y no discriminación en el contexto del trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

34. Los convenios colectivos deberían prohibir la discriminación basada en una deficiencia. Al precisar las condiciones de trabajo, los convenios deben comprender un mecanismo para que los empleados puedan obtener ajustes razonables.

E. Acceso a la orientación técnica y vocacional, a los servicios de colocación y a la formación (art. 27, párr. 1 d))

35. El acceso no discriminatorio a los servicios generales de orientación técnica y vocacional, formación y colocación, tanto públicos como privados, en igualdad de condiciones con los demás, es necesario para lograr la efectividad del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo²⁹. La participación de las personas con discapacidad en los servicios generales promueve la no segregación de los servicios y el acceso de las personas con discapacidad a los servicios abiertos de empleo y formación profesional³⁰. Esos servicios pueden ser apropiados para la incorporación al trabajo, durante el transcurso del mismo o para la transición entre funciones diferentes. Los Estados partes deberían adoptar medidas para garantizar la certificación de las aptitudes y los logros en igualdad de condiciones con las demás personas, la inclusión expresa de las personas con discapacidad en la legislación relativa a la formación profesional, las referencias explícitas a las personas con discapacidad en las políticas generales que regulan la formación profesional, la accesibilidad de las instalaciones, la información y los materiales, las actividades de formación profesional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la financiación

²⁷ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 6 (2018), párr. 22.

²⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 18 (2005), párr. 51.

²⁹ Véanse el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 6, y el Convenio de la OIT sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983 (núm. 159).

³⁰ Véase [CRPD/C/2/3](#), anexo.

de los ajustes razonables. La preparación profesional y vocacional, la formación y otros servicios deberían ofrecerse de forma accesible e inclusiva, lo cual incluye el apoyo financiero para la participación.

F. Fomento de las oportunidades de empleo y la promoción profesional (art. 27, párr. 1 e))

36. Los Estados partes deberían velar por que las personas con discapacidad tengan verdaderas oportunidades de progresar en su carrera profesional, sea cual sea la forma de empleo³¹. Las oportunidades de desarrollo incluyen el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, la formación, el aprendizaje permanente y los programas de tutoría.

37. Todos los trabajadores con discapacidad tienen derecho, en igualdad de condiciones con los demás, a que se les tenga en cuenta para una promoción a través de procedimientos equitativos, transparentes y basados en el mérito. Los Estados partes deberían analizar las barreras directas e indirectas que afectan a las personas con discapacidad, en particular a las mujeres, en relación con su promoción profesional. La formación vocacional a la que se refiere el artículo 27, párrafo 1 d), comprende la formación realizada por los trabajadores con discapacidad para progresar profesionalmente. Los cursos deben ser accesibles y los trabajadores deben poder solicitar ajustes razonables.

G. Promoción de las oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia y de constitución de cooperativas (art. 27, párr. 1 f))

38. Las personas con discapacidad tienen derecho a elegir libremente su trabajo, lo cual comprende trabajar por cuenta propia, crear su propia empresa o trabajar en una cooperativa. Los Estados partes deberían adoptar medidas concretas para proteger y apoyar a las personas con discapacidad en la economía informal con miras a promover y acelerar su transición a la economía formal, y evitar que el trabajo en la economía formal se convierta en informal³².

39. La promoción de las oportunidades para tener un trabajo libremente elegido requiere información accesible sobre el emprendimiento, las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas, y otras formas de modelos empresariales y unidades económicas como las cooperativas³³. También debe tenerse en cuenta el acceso no discriminatorio a los servicios empresariales, los mercados, la infraestructura y la tecnología, la seguridad e higiene en el trabajo, los servicios financieros, las tutorías y el trabajo en red. Los Estados partes deberían formular y aplicar un marco de políticas integrado que tenga en cuenta a las personas con discapacidad y que asegure la coordinación entre los distintos niveles de gobierno y la cooperación entre los organismos y autoridades pertinentes, como las autoridades tributarias y las instituciones de la seguridad social³⁴.

H. Empleo en el sector público (art. 27, párr. 1 g))

40. Las disposiciones de los demás apartados del artículo 27 se aplican indistintamente a los sectores público y privado. Sin embargo, cuando el Estado parte es el empleador, debe adoptar un enfoque más riguroso en lo que respecta a la inclusión. Los Estados partes deberían introducir normas objetivas para la contratación y la promoción de personas con discapacidad teniendo en cuenta sus méritos y comprometerse a aumentar el número de empleados con discapacidad. En caso necesario, deberían adoptarse medidas específicas para sensibilizar al sector público, atraer y contratar a personas con discapacidad y apoyar a los

³¹ Para un ejemplo en el que dicho apoyo no se proporcionó de manera satisfactoria, véase *Gröninger y otros c. Alemania* (CRPD/C/D/2/2010).

³² Véase la Recomendación de la OIT sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal, 2015 (núm. 204).

³³ *Ibid.*, párr. 11 g).

³⁴ *Ibid.*, párr. 12.

empleados del sector público con discapacidad, con el objetivo de reflejar la diversidad de la comunidad y beneficiarse de las experiencias vitales de las personas con discapacidad.

41. El Comité ha recomendado a los Estados partes que, como parte de los esfuerzos por aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, elaboren y apliquen medidas de acción afirmativa, como la asignación de fondos especiales para promover el empleo de las personas con discapacidad en los sectores público y privado, así como los programas de formación profesional³⁵. Otras medidas son los cupos —la obligación de que al menos un determinado porcentaje de la plantilla de un empleador esté constituido por empleados con discapacidad— y las metas. Todas las medidas deberían ir acompañadas del requisito de informar anualmente sobre su cumplimiento por parte de las autoridades públicas.

I. Promoción del empleo en el sector privado, incluidos los programas de acción afirmativa (art. 27, párr. 1 h))

42. 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 exigirse medidas concretas de acción afirmativa, como cupos para aumentar el empleo de personas con discapacidad en el sector privado. Sin embargo, los cupos no bastan por sí solos para promover el empleo de las personas con discapacidad y pueden toparse con la oposición de estas si el sistema se centra más en la deficiencia que en las aptitudes. Los cupos también plantean problemas de confidencialidad. Otras medidas de acción afirmativa son las medidas relativas a las adquisiciones públicas, como los procesos de licitación, en que se da prelación a las empresas pertenecientes a personas con discapacidad o que emplean a personas con discapacidad, y la asignación de fondos especiales para promover el empleo de personas con discapacidad, como las modificaciones del entorno de trabajo, las ayudas salariales a los aprendices, las deducciones fiscales en las nóminas y los subsidios salariales.

43. Las políticas de adquisiciones preferentes que promueven o apoyan el empleo segregado no son medidas de acción afirmativa compatibles con la Convención. A fin de garantizar la conformidad con la Convención, las medidas de acción afirmativa deben, entre otras cosas:

- a) Asegurar que los empleadores no releguen a las personas con discapacidad a determinadas ocupaciones, puestos de trabajo reservados o departamentos laborales concretos;
- b) Garantizar que los empleadores no restrinjan el acceso de las personas con discapacidad a las oportunidades de promoción y crecimiento profesional;
- c) Adoptar medidas para garantizar que el trabajo promovido en el marco de estas medidas no constituya “falso” empleo, en el que las personas con discapacidad son contratadas por los empleadores, pero no realizan ninguna tarea o no tienen un verdadero empleo en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Incorporar una perspectiva de discapacidad, género y edad en todo el lugar de trabajo.

44. Los Estados partes deberían mantener estrechas consultas con las organizaciones de personas con discapacidad en relación con el diseño de medidas de acción afirmativa³⁶. En el sector privado estas medidas serán más eficaces si forman parte de un enfoque holístico de los Estados partes para promover el empleo de las personas con discapacidad.

³⁵ Por ejemplo, [CRPD/C/CAN/CO/1](#), párr. 48 c); [CRPD/C/GTM/CO/1](#), párr. 63; [CRPD/C/JOR/CO/1](#), párr. 50 c); y [CRPD/C/URY/CO/1](#), párrs. 57 y 58.

³⁶ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 6 (2018), párr. 29.

J. Realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo (art. 27, párr. 1 i))

45. La obligación de realizar ajustes razonables es diferente de la obligación de garantizar la accesibilidad. Los ajustes razonables implican realizar modificaciones o adaptaciones y prestar apoyo de manera individualizada para que las personas con discapacidad puedan cumplir los requisitos inherentes a su trabajo en igualdad de condiciones con las demás. Los Estados partes deben garantizar que se facilita la realización de ajustes razonables mediante medidas y programas tendientes a proporcionar asistencia técnica y financiera a los empleadores públicos y privados. No obstante, como parte de su deber en materia de accesibilidad, los empleadores públicos y privados deben asegurarse de que cuentan con un proceso claro, accesible y oportuno para abordar la necesidad de ajustes razonables. Cuando una persona o un empleador detecten una barrera para la plena inclusión de una persona con discapacidad, el empleador deberá adoptar las siguientes medidas, ya que, de lo contrario, incurriría en una denegación de ajustes razonables:

a) El empleador colabora con la persona para encontrar posibles soluciones que permitan eliminar o evitar esa barrera, teniendo en cuenta la solución preferida por el interesado;

b) El empleador implementa la solución preferida por el interesado, a menos que suponga una carga indebida, en cuyo caso aplicará otra de las soluciones establecidas siempre que no implique una carga indebida, o la solución preferida en la medida de lo posible sin que ello represente una carga indebida.

K. Promoción de la experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto (art. 27, párr. 1 j))

46. La experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto puede promoverse a través de pasantías, aprendizaje en el lugar de trabajo, becas, ayudas e incentivos financieros para las empresas, por ejemplo, las prácticas y otros programas de formación en el lugar de trabajo. Además de ser esencial para que las personas con discapacidad adquieran aptitudes, la experiencia laboral brinda la oportunidad de transformar las condiciones de empleo y favorecer las relaciones y el entendimiento entre los empleadores.

47. Las personas con discapacidad corren un mayor riesgo de que los programas de prácticas, formación y voluntariado no remunerados se utilicen indebidamente, lo cual tiene efectos negativos para la seguridad laboral y las perspectivas de carrera. Los jóvenes con discapacidad son especialmente vulnerables en este sentido. Los Estados partes deberían regular con claridad y supervisar la situación de las personas con discapacidad que participan en esos programas.

L. Promoción de los programas de rehabilitación vocacional y profesional, el mantenimiento del empleo y la reincorporación al trabajo (art. 27, párr. 1 k))

48. Todos los trabajadores pueden experimentar la necesidad de actualizar sus conocimientos, adquirir nuevas aptitudes o cambiar de ocupación. Los programas de mantenimiento del empleo y de reincorporación al trabajo dirigidos a las personas con discapacidad son parte de un esfuerzo más amplio para asegurar el perfeccionamiento continuo de la fuerza laboral. Los Estados partes deberían velar por que las personas con discapacidad reciban apoyo para seguir trabajando o para una transición a nuevas funciones en caso de adquirir una nueva deficiencia o de agravarse una deficiencia existente³⁷.

³⁷ Véanse *J. M. c. España* (CRPD/C/23/D/37/2016) y *V. F. C. c. España* (CRPD/C/21/D/34/2015), en que el Comité dictaminó que el Estado parte había incumplido las obligaciones que le incumbían en virtud de la Convención al no garantizar la continuidad del empleo de los autores mediante una modificación de sus funciones.

49. En relación con la rehabilitación, los Estados partes deberían asegurar que los trabajadores que presenten una discapacidad como consecuencia de un accidente o una enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo, reciban una indemnización adecuada que incluya el coste del tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos, además de tener acceso a servicios de rehabilitación³⁸.

50. Los programas de reincorporación al trabajo pueden significar que el trabajador interesado permanezca en el mismo puesto, se traslade a otro en la misma empresa o pase a trabajar para un empleador diferente. Esos programas no deben utilizarse para promover el empleo en entornos laborales segregados.

M. Esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio (art. 27, párr. 2)

51. La prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Las personas con discapacidad, incluidos los niños con discapacidad, están más expuestas a situaciones de esclavitud o servidumbre, como el empleo segregado, el secuestro y el trabajo forzoso³⁹. Estas situaciones abarcan la servidumbre por deudas, la trata de personas, la mendicidad y el trabajo en talleres clandestinos, en granjas o en empleos segregados a cambio de una remuneración escasa o nula.

52. Los Estados partes deberían adoptar medidas amplias para prevenir e investigar todos los casos de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio. Esas medidas deberían incluir programas de toma de conciencia, campañas de información, disposiciones legislativas, procedimientos de denuncia, regímenes sancionadores, mecanismos de investigación y medidas de reparación y resarcimiento.

53. A fin de cumplir sus obligaciones en virtud del artículo 27, párrafo 2, de la Convención, los Estados partes deberían prestar atención al derecho de las personas con discapacidad a elegir, prestar su consentimiento y no ser objeto de coacción. El derecho a elegir debe interpretarse en el contexto del daño que puedan causar las condiciones de trabajo. En algunos casos, las condiciones de trabajo existentes pueden ser perjudiciales para la salud y el bienestar de las personas con discapacidad por motivos relacionados con su discapacidad. Estas personas requieren ajustes razonables mediante la modificación de las condiciones de trabajo, así como una protección social satisfactoria y otras ayudas que garanticen que no se les obliga a desempeñar ningún trabajo en contra de su voluntad. En otros casos, las personas con discapacidad resultan perjudicadas debido a la discriminación que causan la segregación, la falta de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y las escasas vías de acceso al empleo libremente elegido, en igualdad de condiciones con las demás personas. El riesgo de coacción es consecuencia de que muchas veces las personas con discapacidad se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad social, falta de alternativas satisfactorias y relaciones de dependencia o cuidados que dan lugar a la explotación. Este riesgo ha de tenerse en cuenta para entender si se ha expresado el consentimiento. Incluso cuando se ha otorgado el consentimiento, debe prestarse atención a un contexto más amplio de explotación o coacción. El consentimiento no basta para indicar que alguien no está en una situación de esclavitud, servidumbre o trata.

IV. Obligaciones de los Estados partes

A. Obligaciones generales

54. El artículo 4, párrafo 2, de la Convención exige que, con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados partes adopten medidas hasta el máximo de

³⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 23 (2016), párr. 29.

³⁹ CRPD/C/BOL/CO/1, párrs. 41 y 42.

los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, con miras a lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de esos derechos. La principal obligación general de los Estados partes es, pues, velar por el logro progresivo del ejercicio del derecho al trabajo. Deben adoptarse medidas deliberadas, concretas y orientadas a ese objetivo en un plazo razonablemente breve tras la entrada en vigor de la Convención para el Estado parte en cuestión⁴⁰. Esta obligación se suma a la obligación inmediata que incumbe a los Estados partes en virtud de los artículos 4, párrafo 1, 5 y 27, de garantizar la no discriminación con respecto al derecho al trabajo.

55. El derecho de todas las personas con discapacidad al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados partes: las obligaciones de respetar, proteger y cumplir. A su vez, la obligación de cumplir comprende la obligación de facilitar, proporcionar y promover⁴¹. La obligación de respetar figura en el artículo 4, párrafo 1 d), de la Convención, en el que se exige al Estado parte que se abstenga de actos o prácticas que sean incompatibles con la Convención. La obligación de proteger se establece en el artículo 4, párrafo 1 c) y e), en el que se pide al Estado parte que tenga en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad y que tome todas las medidas pertinentes para que ningún tercero discrimine por motivos de discapacidad, lo que incluye a las empresas privadas. La obligación de cumplir figura, por ejemplo, en el artículo 4, párrafo 1 f) y g), donde se solicita al Estado que emprenda o promueva la investigación y el desarrollo de bienes y servicios de diseño universal y de nuevas tecnologías de apoyo.

56. Las medidas regresivas no están permitidas en relación con ninguno de los derechos recogidos por la Convención, lo que incluye el derecho al trabajo. Si se adoptan cualesquiera medidas deliberadamente regresivas, corresponde al Estado parte demostrar que se han aplicado tras el examen más exhaustivo de todas las alternativas posibles, que están debidamente justificadas por referencia a la totalidad de los derechos enunciados en la Convención en relación con la plena utilización de los recursos máximos disponibles del Estado parte⁴² y que no tienen efectos desproporcionados para las personas con discapacidad.

57. La obligación de respetar requiere que los Estados eviten interferir directa o indirectamente en el disfrute del derecho al trabajo, en particular absteniéndose de denegar o limitar el acceso al trabajo decente en condiciones de igualdad para todas las personas con discapacidad, absteniéndose de eximir a los empleadores del pago del salario mínimo nacional 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 condiciones de trabajo justas y favorables, por lo que deben adoptar medidas para combatir la discriminación múltiple e interseccional y lograr la igualdad de oportunidades de promoción profesional y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En toda evaluación que realicen los Estados partes del “valor” del trabajo se deben evitar los estereotipos relativos a las personas con discapacidad, entre ellos los que guardan relación con su sexo o género, que podrían subestimar el trabajo que realizan predominantemente las mujeres con discapacidad⁴³. Además, los Estados partes deben adoptar medidas inmediatas para eliminar las barreras en las leyes, políticas y programas que

⁴⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 3 (1990), párr. 2.

⁴¹ En sus observaciones generales núm. 12 (1999) (párr. 15) y núm. 13 (1999) (párr. 46), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señaló que la obligación de cumplir entrañaba tanto la obligación de facilitar como la obligación de hacer efectivo. En su observación general núm. 14 (2000) (párr. 33), incorporó también una tercera obligación —la obligación de promover— a la obligación de cumplir, basándose en la importancia fundamental de la promoción de la salud en la labor realizada por la Organización Mundial de la Salud y otros organismos. Dado que el propósito de la Convención, según el artículo 1, es promover el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente, en la presente observación general la obligación de promover se ha incluido en la obligación de cumplir.

⁴² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observaciones generales núm. 3 (1990), párr. 9, y núm. 14 (2000), párr. 32.

⁴³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 23 (2016), párr. 47 a).

asocian la discapacidad con la “incapacidad para trabajar”. En particular, las medidas para evaluar o establecer la situación de discapacidad no deben basarse en una limitación del derecho de las personas con discapacidad a trabajar ni conducir a tal limitación.

58. La obligación de proteger requiere que los Estados partes adopten todas las medidas pertinentes para que ninguna persona sea discriminada por motivos de discapacidad por agentes privados no estatales, como las empresas privadas, los sindicatos y todos los miembros de la sociedad, a fin de evitar toda interferencia con las garantías del artículo 27⁴⁴. En particular, los Estados partes tienen la obligación de proteger a las personas con discapacidad contra las principales formas de discriminación en relación con el trabajo y el empleo —discriminación directa, discriminación indirecta, denegación de ajustes razonables, acoso y discriminación por asociación—, que pueden presentarse por separado o de manera simultánea. Además, el Comité ha recomendado, en su jurisprudencia, medidas para abordar la discriminación múltiple e interseccional, entre las que figuran las siguientes: aprobar leyes, políticas y programas que reconozcan explícitamente la discriminación múltiple e interseccional⁴⁵ a fin de garantizar que las denuncias de ese tipo de discriminación se tengan en cuenta para determinar tanto la responsabilidad como la reparación; establecer un marco para la recopilación de datos pertinentes para combatir la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres y las niñas con discapacidad⁴⁶; admitir las denuncias de discriminación por más de un motivo, estableciendo niveles más elevados de indemnización para las víctimas e imponiendo penas más severas para los culpables⁴⁷; reforzar las leyes de lucha contra la discriminación para abordar la discriminación interseccional⁴⁸; examinar la idoneidad de las estructuras actuales utilizadas para abordar la discriminación interseccional y adoptar medidas eficaces y específicas para prevenir las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres y las niñas⁴⁹; y elaborar marcos para la participación inclusiva, integral y transparente de las organizaciones de personas con discapacidad, incluidas las que son objeto de discriminación interseccional⁵⁰.

59. Por último, la obligación de cumplir —que engloba las obligaciones de facilitar, proporcionar y promover— requiere que los Estados adopten medidas apropiadas de carácter legislativo, administrativo, presupuestario, judicial, divulgativo o de otra índole para garantizar que los entornos de trabajo sean abiertos, inclusivos y accesibles.

60. A fin de cumplir con la obligación de facilitar el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, los Estados partes deben adoptar medidas positivas para permitir y ayudar a estas personas a recibir enseñanza y formación técnica y profesional, e implementar planes de educación técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo. Los Estados partes también tienen la obligación de emprender o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, dando prioridad a las de precio asequible⁵¹.

61. Para cumplir con la obligación de hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, los Estados partes deben reconocer ese derecho en su sistema jurídico nacional y dotarse de una política nacional con un plan de acción detallado para su implementación. Deberían asignarse suficientes recursos a la política y el plan a fin de aumentar la participación de las personas con discapacidad, especialmente las mujeres con discapacidad, en el trabajo y el empleo. Los Estados partes también están obligados a

⁴⁴ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 3 (2016), párr. 18; Comité de Derechos Humanos, observación general núm. 18 (1989), párr. 9, y núm. 28 (2000), párr. 31; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 20 (2009), párr. 11; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general núm. 28 (2010), párr. 9; y Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, recomendación general núm. 25 (2000), párrs. 1 y 2.

⁴⁵ CRPD/C/BRA/CO/1, párr. 13 y CRPD/C/MUS/CO/1, párrs. 10 y 12.

⁴⁶ CRPD/C/CZE/CO/1, párr. 14, y CRPD/C/DEU/CO/1, párr. 16 b).

⁴⁷ CRPD/C/DNK/CO/1, párr. 17.

⁴⁸ CRPD/C/AUS/CO/1, párr. 15.

⁴⁹ CRPD/C/SWE/CO/1, párrs. 12 y 14.

⁵⁰ CRPD/C/DEU/CO/1, párr. 10.

⁵¹ Convención, art. 4, párr. 1 g).

proporcionar a las personas con discapacidad información accesible sobre las nuevas tecnologías desarrolladas en virtud de la obligación de facilitar.

62. A fin de cumplir con la obligación de promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, los Estados partes deben adoptar medidas para que se realicen campañas adecuadas de educación, información y toma de conciencia, que incorporen la perspectiva de género, tanto en el sector privado como en el público. Las campañas de toma de conciencia deberían estar orientadas a los empleadores y empleados del sector privado y público, a los encargados de la contratación y las agencias de empleo, y al público en general, y realizarse en los idiomas pertinentes y en formatos accesibles para las personas con discapacidad.

B. Obligaciones fundamentales

63. Los Estados partes tienen una obligación fundamental mínima e inmediata de asegurar la satisfacción de por lo menos niveles esenciales del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo⁵². En el contexto del artículo 27, esta obligación fundamental incluye la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección del empleo⁵³.

64. En su jurisprudencia sobre el artículo 5 de la Convención, el Comité ha establecido 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 empleo⁵⁴. En particular, a fin de asegurar la realización de ajustes razonables de conformidad con los artículos 5, párrafo 3, y 27, párrafo 1 i), y para lograr o acelerar la igualdad de hecho en el trabajo y el empleo de conformidad con el artículo 5, párrafo 4, los Estados partes deberían:

a) Facilitar la transición de las personas con discapacidad desde los entornos de trabajo segregados y apoyar su participación en el mercado de trabajo abierto, a la vez que velan por la aplicabilidad inmediata de los derechos laborales a los entornos de empleo segregados;

b) Promover el derecho al empleo con apoyo, lo cual comprende la asistencia para trabajar, el acompañamiento laboral y los programas de cualificación profesional, proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad y garantizar el derecho de los trabajadores a la libre elección del empleo;

c) Velar por que las personas con discapacidad reciban una remuneración no inferior al salario mínimo y que no pierdan las prestaciones por discapacidad cuando empiecen a trabajar;

d) Reconocer expresamente que la denegación de ajustes razonables constituye discriminación y prohibir la discriminación múltiple e interseccional y el acoso;

e) Asegurar una transición adecuada de las personas con discapacidad hacia el empleo o fuera de este de forma no discriminatoria, así como un acceso equitativo y efectivo a las prestaciones y los derechos, como los relativos a la jubilación o el desempleo, que no deben ser vulnerados en caso de exclusión del empleo de modo que exacerben aún más la situación de exclusión;

f) Fomentar el trabajo en entornos laborales inclusivos, accesibles, seguros y saludables en los sectores público y privado, lo que comprende el acceso a instalaciones sanitarias adecuadas;

g) Asegurar que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades en materia de promoción profesional mediante reuniones de evaluación

⁵² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 3 (1990), párr. 10.

⁵³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 18 (2005), párr. 31.

⁵⁴ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 6 (2018), párr. 67.

periódicas con sus superiores y el establecimiento de los objetivos que deben alcanzarse, en el marco de una estrategia global;

h) Garantizar el acceso a la formación, la actualización de los conocimientos y la educación, incluida la formación vocacional y el fortalecimiento de las capacidades para los empleados con discapacidad, y proporcionar formación sobre el empleo de personas con discapacidad y los ajustes razonables para los empleadores, las organizaciones que representan a los empleados y los empleadores, los sindicatos y las autoridades competentes;

i) Promover medidas de seguridad e higiene en el trabajo de aplicación universal, incluidas normas en la materia que no sean discriminatorias y sean inclusivas de las personas con discapacidad;

j) Reconocer el derecho de las personas con discapacidad a tener acceso a los sindicatos.

65. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también ha determinado cuáles son las obligaciones fundamentales relativas al derecho a condiciones de trabajo justas y favorables⁵⁵. En particular, los Estados partes deberían:

a) Instaurar un sistema integral para combatir la discriminación de género en el trabajo, entre otras cosas con respecto a la remuneración;

b) Establecer en la legislación y en consulta con los trabajadores y los empleadores, las organizaciones que los representan y otros asociados pertinentes, salarios mínimos que no sean discriminatorios y que no puedan eludirse, fijados teniendo en cuenta los factores económicos pertinentes e indexados en función del costo de la vida, de manera que se garantice una vida digna para los trabajadores y sus familias;

c) Definir y prohibir mediante ley el acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual, velar por que existan procedimientos y mecanismos de denuncia adecuados y establecer sanciones penales en caso de acoso sexual;

d) Establecer y hacer cumplir normas mínimas en relación con el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las licencias remuneradas y los días festivos oficiales.

V. Relación con otros artículos de la Convención

66. El artículo 5 de la Convención, relativo a la igualdad y la no discriminación, exige a los Estados partes que promuevan la igualdad inclusiva y eliminen la discriminación —discriminación directa, discriminación indirecta, denegación de ajustes razonables, acoso y discriminación por asociación— en todas las cuestiones relacionadas con el trabajo, el empleo y el ciclo de empleo. Además, las mujeres con discapacidad, las personas de género no binario con discapacidad, las personas de edad con discapacidad y los jóvenes con discapacidad se enfrentan a una intersección de barreras, relacionadas con el sexo, el género, la edad y la discapacidad, que limitan las posibilidades de trabajar, influyen negativamente en el disfrute del derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y exacerban el riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

67. Las mujeres con discapacidad (art. 6) son objeto de discriminación múltiple e interseccional en el trabajo y el empleo y a lo largo de todo el ciclo de empleo, lo que entraña barreras a la participación en igualdad de condiciones en el lugar de trabajo. Entre esas barreras figuran el acoso sexual, la desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la falta de perspectivas de carrera, trayectorias profesionales menos prestigiosas que las de otras personas en cuanto a la posibilidad de conseguir un empleo, la falta de acceso a medidas de reparación porque debido a las actitudes discriminatorias se desestimen sus reclamaciones, y las barreras físicas y relativas a la información y la comunicación⁵⁶. Las mujeres con

⁵⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 23 (2016), párr. 65.

⁵⁶ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 3 (2016), párr. 58.

discapacidad están expuestas a la explotación en la economía informal y en el trabajo no remunerado, lo que a su vez exacerba las desigualdades en ámbitos como la remuneración, la salud y la seguridad, el descanso, el disfrute del tiempo libre y las licencias retribuidas, incluidas las licencias de maternidad.

68. Se calcula que en el mundo hay casi 240 millones de niños con discapacidad (art. 7). Millones de niños, con y sin discapacidad, trabajan como empleados domésticos o en ocupaciones no peligrosas dentro de la familia, sin el debido descanso ni la debida educación, durante la mayor parte de la infancia⁵⁷. Los niños y jóvenes con discapacidad están más expuestos al trabajo infantil peligroso que otros niños y jóvenes.

69. Se requieren campañas de toma de conciencia (art. 8) dirigidas a los sectores público y privado sobre las personas con discapacidad y sus derechos para combatir los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas en relación con las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Las campañas deben crear conciencia de forma que se combatan los estereotipos basados en la suposición de que es poco probable que algunas personas con discapacidad —como las personas autistas, las personas sordas, las personas ciegas, las personas con discapacidad psicosocial y otras— interactúen con sus compañeros de trabajo o que son menos propensas a distraerse en el lugar de trabajo y, por tanto, tienen una mayor productividad que sus compañeros. Es necesario detectar y eliminar sistemas de valores como el capacitismo, que sustentan la legislación, las políticas y las prácticas que conducen a la desigualdad y la discriminación.

70. Las personas con discapacidad no pueden ejercer de forma efectiva su derecho al trabajo y al empleo en igualdad de condiciones con las demás sin accesibilidad (art. 9) y movilidad personal (art. 20) a lo largo de todo el ciclo de empleo, ya sea en el lugar de trabajo, en las actividades sindicales o mediante servicios de transporte y apoyo accesibles para acudir a su lugar de trabajo. Toda la información relativa al trabajo y al empleo debe ser accesible, por ejemplo en lengua de señas, braille, lectura fácil, formatos electrónicos accesibles, escritura alternativa y modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos⁵⁸.

71. Las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica (art. 12) y tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida, lo que incluye el ejercicio de la capacidad jurídica a lo largo de todo el ciclo de empleo, especialmente al iniciar una relación laboral (por ejemplo, mediante un contrato formal), y para el acceso a la financiación, el crédito y los seguros. El apoyo para ejercer la capacidad jurídica puede incluir el apoyo para la adopción de decisiones⁵⁹.

72. Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a la justicia (art. 13) en igualdad de condiciones con las demás, en todos los ámbitos de la legislación laboral, incluidas las relaciones laborales y las reclamaciones de indemnización por daños y perjuicios relacionadas con el empleo.

73. Las personas con discapacidad tienen derecho a elegir, a dar su consentimiento y a no ser coaccionadas. El riesgo de coacción se deriva del hecho de que las personas con discapacidad experimentan barreras sociales y ambientales más importantes que propician una mayor vulnerabilidad, falta de alternativas satisfactorias y relaciones de dependencia o cuidados que pueden dar lugar a la explotación (art. 16). Entender si se ha expresado el consentimiento resulta fundamental. Como se ha señalado más arriba, incluso cuando se ha expresado el consentimiento, debe considerarse el contexto más amplio de la coacción, la explotación y otras alternativas satisfactorias. El consentimiento no basta para indicar que una persona con discapacidad no está en situación de esclavitud o servidumbre. Los niños con discapacidad son especialmente vulnerables a la explotación económica, incluido el

⁵⁷ Comité de los Derechos del Niño, observación general núm. 17 (2013), párr. 29.

⁵⁸ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 2 (2014), párr. 41.

⁵⁹ Véase Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 1 (2014).

trabajo infantil, el tráfico de drogas y la mendicidad⁶⁰. Los jóvenes con discapacidad también están especialmente expuestos a un uso inadecuado de los programas de prácticas, de formación o de voluntariado no remunerados.

74. La libre elección del trabajo y el empleo en igualdad de condiciones con los demás es fundamental para vivir de forma independiente y ser incluido en la comunidad (art. 19). Proporciona independencia económica, capacidad de elección, relaciones sociales, amistades e identidad. Para muchas personas con discapacidad, los programas y el apoyo financiero para la asistencia personal son indispensables para garantizar su derecho al trabajo.

75. El respeto de la privacidad (art. 22) es un factor importante en la vida y a menudo implica cuestiones personales delicadas. El respeto de la privacidad de los empleados con discapacidad exige que los empleadores obtengan el consentimiento de un empleado con discapacidad antes de dar a conocer —al personal de recursos humanos, por ejemplo— la información relacionada con la deficiencia o la discapacidad que se les haya transmitido. La obligación de proteger la información de carácter confidencial abarca todo el ciclo de empleo y comprende la protección contra el uso de información genética que pueda indicar una posible predisposición a determinadas deficiencias.

76. La educación inclusiva (art. 24) es crucial para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo y al empleo libremente elegido en igualdad de condiciones con las demás personas. La educación inclusiva de calidad prepara a las personas con discapacidad para el trabajo y el empleo mediante la adquisición de los conocimientos, las aptitudes y la confianza necesarios para participar en el mercado de trabajo abierto⁶¹. Sin embargo, la tercera parte de los niños sin escolarizar del mundo son niños con discapacidad. Muchos gobiernos promueven oficialmente la educación inclusiva, pero, en la práctica, los niños con discapacidad, especialmente las niñas con discapacidad, son excluidos o segregados en escuelas especiales⁶², lo que influye negativamente en su ejercicio del derecho al trabajo y al empleo libremente elegido en igualdad de condiciones con los demás. La transición de la educación secundaria o terciaria al empleo requiere una atención especial a fin de hacer efectivo el derecho al trabajo. Es importante crear y promover vías de acceso al mercado de trabajo abierto para las personas con discapacidad y garantizar que estas personas no sean derivadas a entornos de trabajo segregados. La educación permanente es un elemento clave para asegurar y fomentar el desarrollo profesional continuo de las personas con discapacidad.

77. Los empleadores tienen la responsabilidad fundamental de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores (art. 25). Los servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación (art. 26) son indispensables para el empleo de las personas con discapacidad. Cuando las personas con discapacidad se lesionan en el trabajo o cuando una persona adquiere una discapacidad en el contexto de su trabajo es esencial que las medidas de rehabilitación y reincorporación al trabajo respeten plenamente la elección y las preferencias de la persona y no se utilicen para promover el empleo en entornos laborales segregados.

78. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social (art. 28) para sufragar la pérdida o falta de ingresos debida a la incapacidad de obtener o mantener un empleo libremente escogido en igualdad de condiciones con las demás. El sistema de protección social debe ofrecer una protección adecuada a los trabajadores con discapacidad desempleados, en igualdad de condiciones con los demás. El derecho a la protección social se extiende a las personas con discapacidad que trabajan a tiempo parcial, a los trabajadores ocasionales con discapacidad, a los trabajadores de temporada con discapacidad y a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad, así como a las personas con discapacidad que trabajan en la economía informal. Las prestaciones deben contemplar que se mantengan los desembolsos de apoyo hasta el momento en que esté claro que se conserva el empleo, y cubrir los períodos de pérdida de ingresos cuando se pida a los empleados con discapacidad

⁶⁰ Comité de los Derechos del Niño, observación general núm. 9 (2006), párr. 75.

⁶¹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 4 (2016), párr. 56.

⁶² Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general núm. 36 (2017), párrs. 43 y 44.

que no acudan a trabajar durante una emergencia de salud pública o de otro tipo⁶³. En caso de cese de la actividad laboral, los desembolsos de apoyo deben restablecerse de inmediato. Esos pagos, destinados al apoyo y relacionados con gastos esenciales derivados de la discapacidad, deben proseguir a lo largo del empleo, a fin de garantizar el empleo en igualdad de condiciones con los demás. El apoyo debe abarcar también a quienes prestan asistencia a las personas con discapacidad, entre ellas los cuidadores principales (que son en su inmensa mayoría mujeres) y los familiares⁶⁴. Conceptos como “incapacidad para trabajar” y “aptitud para trabajar” no son componentes del diseño de los sistemas de protección social. La diversidad de circunstancias personales, necesidades y barreras que experimentan las personas con discapacidad a la hora de buscar, mantener y reincorporarse a un puesto de trabajo remunerado requiere que se diseñen sistemas de protección social flexibles que respondan a las situaciones individuales⁶⁵.

79. La negociación colectiva es un instrumento de importancia fundamental en la formulación de las políticas de empleo⁶⁶. Los derechos sindicales se aplican a los trabajadores con discapacidad del mismo modo que a los demás trabajadores. El artículo 27, párrafo 1 c), leído conjuntamente con el artículo 29, subraya la importancia del derecho de las personas con discapacidad a formar sus propias organizaciones. Para que esas organizaciones puedan promover y proteger los intereses económicos y sociales de las personas con discapacidad de manera eficaz, es necesario que los órganos gubernamentales y demás órganos las consulten con regularidad acerca de todas las cuestiones que las afecten. También puede ser necesario que esas organizaciones reciban apoyo financiero para asegurar su viabilidad⁶⁷.

80. La recopilación y el análisis de datos (art. 31), desglosados en función de la discapacidad, con el fin de detectar todas las formas de discriminación, incluida la discriminación múltiple e interseccional, es esencial para hacer un seguimiento de las barreras que dificultan el empleo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Los datos debidamente desglosados también permiten conocer quienes trabajan en la economía informal y las barreras relacionadas con el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento.

81. La cooperación internacional (art. 32) es fundamental para promover los esfuerzos nacionales destinados a hacer efectivo el derecho al trabajo y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta 8.5, relativa a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La cooperación internacional también es indispensable para abordar el acceso desigual a las tecnologías de apoyo en entornos con escasez de recursos, a fin de que las personas con discapacidad puedan participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones con las demás.

VI. Aplicación en el plano nacional

82. A fin de garantizar el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo en igualdad de condiciones con las demás, y además respetar el contenido normativo y cumplir las obligaciones expuestas más arriba, los Estados partes deberían adoptar las siguientes medidas para garantizar la plena aplicación del artículo 27 de la Convención:

a) Empezar un estudio exhaustivo para determinar los efectos del capacitismo en el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, en igualdad de

⁶³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 18 (2005), párr. 37.

⁶⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 5 (1994), párr. 28.

⁶⁵ CRPD/C/15/4 y CRPD/C/15/4/Corr.1, párr. 102.

⁶⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 18 (2005), párr. 39.

⁶⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 5 (1994), párr. 26. Véase también Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 7 (2018).

condiciones con las demás, incluido el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido;

b) Realizar estudios sobre las barreras que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al derecho al trabajo, determinar los retos específicos en relación con el género y la edad a los que se enfrentan las personas con discapacidad para ejercer ese derecho y hacer hincapié en las prácticas y soluciones innovadoras que surgen de la protección y promoción del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo;

c) En consonancia con el artículo 4, párrafo 3, de la Convención, celebrar consultas estrechas y colaborar activamente con las personas con discapacidad, incluidos los grupos subrepresentados, a través de las organizaciones que las representan, llevar a cabo una revisión de la legislación, las políticas, los programas y las prácticas nacionales en materia de empleo y armonizarlos con la Convención, derogar las leyes y los reglamentos discriminatorios que sean incompatibles con la Convención, modificar o abolir las costumbres y las prácticas que resulten discriminatorias para las personas con discapacidad, y elaborar un código de prácticas para el empleo de las personas con discapacidad como guía detallada para prevenir la discriminación contra las personas con discapacidad en el mercado laboral y en el lugar de trabajo;

d) Garantizar que la revisión abarque los sectores público y privado, que incluya la incorporación de las perspectivas de género, edad y discapacidad en las leyes, las políticas y los programas, así como en su aplicación y evaluación⁶⁸, y que se extienda a los siguientes ámbitos: la promoción del empleo juvenil; medidas de seguridad e higiene en el trabajo; protección contra la violencia, incluida la violencia de género, el acoso y el trabajo forzoso; y la transición de la economía informal a la formal;

e) Elaborar una estrategia y un plan de acción nacionales en materia de empleo que sean inclusivos respecto de las personas con discapacidad, concebidos y revisados sobre la base de un proceso participativo y transparente, y que comprendan métodos tales como indicadores y parámetros de referencia que permitan a hacer un seguimiento de los progresos;

f) Garantizar que la protección y la promoción del derecho de las personas con discapacidad al trabajo se integren en los ámbitos emergentes del trabajo y el empleo, como la economía digital, el teletrabajo, la regulación de la economía del empleo ocasional y de la economía de plataformas, la reactivación económica o la recuperación tras crisis, la transición a una economía verde y el uso de la inteligencia artificial en la contratación y el trabajo;

g) Asegurar que las medidas para proteger y promover el derecho al trabajo cubren a la diversidad de las personas con discapacidad, su experiencia profesional y sus habilidades;

h) Velar por que se adopten medidas para poner fin a la explotación de las mujeres con discapacidad, los niños con discapacidad y las personas de género no binario con discapacidad en la economía formal e informal y en el trabajo no remunerado, lo que incluye: garantizar los derechos de licencia parental para todos; adoptar medidas de acción afirmativa para aumentar el número de mujeres con discapacidad en el sector laboral formal; aprobar leyes y políticas que permitan disfrutar de una licencia parental remunerada suficiente, de cuidados infantiles asequibles, accesibles, adecuados y de calidad, y de una protección social que no afecte negativamente a las personas con discapacidad embarazadas o que requieran una licencia para cumplir con sus obligaciones de crianza; aprobar leyes y políticas para proteger a todos los niños trabajadores contra condiciones que vulneren sus derechos; y aprobar leyes y políticas para garantizar que los empleadores prevengan y atajen la violencia de género de manera eficiente y promover un cambio de paradigma relacionado con las normas culturales y sociales que contribuyen a la violencia de género;

i) Eliminar progresivamente el empleo segregado, incluidos los talleres protegidos, poniendo en práctica planes de acción concretos, dotados de recursos, plazos y mecanismos de seguimiento, a fin de garantizar la transición del empleo segregado al mercado de trabajo abierto, que comprendan obligaciones en relación con:

⁶⁸ CRPD/C/DNK/CO/1, párr. 19.

- i) La revisión de las leyes, las políticas, los enfoques y los supuestos en los que se ha basado la promoción del empleo protegido;
- ii) La celebración de consultas estrechas y la colaboración activa con las personas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan, con carácter prioritario, en el diseño, la aplicación y el seguimiento de los procesos de transición;
- j) Formular y poner en práctica programas de conocimientos, toma de conciencia y creación de capacidad, con la participación sustantiva de las personas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan, lo cual comprende la formación en los sectores público y privado y la economía informal, con miras a garantizar el cumplimiento de la Convención;
- k) Establecer métodos para recopilar datos debidamente desglosados, de acuerdo con un sólido marco conceptual y metodológico de derechos humanos, como se establece en *Indicadores de derechos humanos: Guía para la medición y la aplicación*⁶⁹, a fin de facilitar la comprensión de la situación de las personas con discapacidad dentro y fuera del empleo, prestando especial atención a la pertinencia y eficacia de las medidas de los Estados partes para promover el empleo en la economía formal;
- l) Establecer mecanismos accesibles y eficaces de reparación y garantizar el acceso a la justicia, en igualdad de condiciones con las demás personas, para las víctimas de discriminación por motivos de discapacidad, lo que comprende el acceso de todas las personas con discapacidad a procedimientos judiciales y/o administrativos eficaces, incluidos mecanismos de denuncia eficaces y accesibles, y a una asistencia jurídica adecuada, asequible y de calidad;
- m) Determinar y fortalecer las vías de acceso al trabajo para las personas con discapacidad, entre otras cosas a través de mecanismos de búsqueda de empleo que actúen como puente entre las personas con discapacidad y los empleadores, y el desarrollo de mecanismos específicos de acceso al empleo en el sector público;
- n) Fomentar y fortalecer las asociaciones y redes de múltiples partes interesadas con el propósito de promover el empleo de las personas con discapacidad, entre otras cosas utilizando las redes para reunir a los empleadores en relación con la promoción del trabajo para las personas con discapacidad; trabajar en colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad, por ejemplo enviando sistemáticamente las ofertas de empleo del sector público y privado a esas organizaciones; y alentar a los organismos convencionales que promueven el empleo a que refuercen su capacidad para apoyar a las personas con discapacidad a través de asociaciones con organizaciones que trabajan en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad;
- o) Promover la presentación de informes por los empleadores estatales y no estatales sobre los niveles y las condiciones de empleo de las personas con discapacidad, en los que se facilite también información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en relación con la promoción profesional de los empleados con discapacidad;
- p) Fomentar el empleo de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres con discapacidad⁷⁰, entre otros mediante acciones afirmativas como los mecanismos de cupos y las metas, y adoptar medidas para reducir 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 solo para grupos restringidos entre las personas con discapacidad, sobre todo:
- i) Velando por la claridad del seguimiento, la transparencia y los informes;
- ii) Determinando y previniendo las prácticas de trabajo que no son compatibles con la Convención, como la segregación, los estereotipos o la discriminación;

⁶⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Ginebra, 2012). Véase también [CRPD/C/CZE/CO/1](#), párr. 14.

⁷⁰ [CRPD/C/DNK/CO/1](#), párr. 18.

- iii) Evaluando el desempeño y los resultados, lo que incluye evaluar la calidad del trabajo realizado y comprobar si los empleados con discapacidad se ven limitados a realizar determinadas funciones o tipos de trabajo y si solo determinados grupos de personas con discapacidad se benefician del empleo;
 - iv) Garantizando la existencia de mecanismos de rendición de cuentas y de aplicación adecuados;
 - v) Asegurando que la acción afirmativa se acompañe de medidas de apoyo a los empleadores para su cumplimiento.
-