



3 Día Internacional de las **PERSONAS** con **DISCAPACIDAD**

DICIEMBRE
2023

MANIFIESTO

CCOO exige empleo de calidad y mejores políticas públicas para las personas con discapacidad

■ Las actuaciones en el ámbito laboral, de políticas activas de empleo, de reducción y desaparición del impacto de género, en las políticas educativas y en materia de igualdad e inserción laboral ordinaria, son ejes de actuación centrales para CCOO, destacando el papel de la negociación colectiva y los espacios de diálogo y concertación social, para su consecución.

Ante la celebración del **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**, CCOO solicita políticas públicas que garanticen el acceso a empleos de calidad y el mantenimiento en los mismos.

Las 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar contabilizadas por el INE tienen una menor participación en el mercado laboral que aquellas sin discapacidad¹. Sus tasas de actividad (35%) son 43 puntos inferiores a las de las personas sin discapacidad (78%). Solo 1 de cada 4 personas con discapacidad cuenta con empleo (27% de tasa de empleo frente al 66% entre las personas sin discapacidad, 39 puntos menos). Sus tasas de paro son cerca de 8 puntos superiores a la población sin discapacidad (22,5% frente al 14,7%). Además, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la incidencia del paro de larga duración —es decir, con una antigüedad en la demanda de empleo superior a 12 meses— es 12 puntos más alta que en las personas sin discapacidad (54% frente al 42%)².

Las mujeres con discapacidad presentan peores resultados que los hombres con discapacidad en el acceso al mercado de trabajo. Según datos del INE, soportan mayores tasas de empleo a tiempo parcial (26,7% frente al 12%).

Con datos del SEPE de 2022, se constata que son contratadas con menor frecuencia (los hombres supusieron el 59% de los contratos a personas con discapacidad frente al 41% de las mujeres) y tienen mayor peso entre las personas demandantes de empleo (54% frente al 46% de los varones). La misma fuente en 2021 refleja que el paro de larga duración es más elevado entre las paradas con discapacidad (55% son mujeres), realidad que se acentúa cuando además se tiene más de 44 años (59% son mujeres).

Para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, es prioritario actuar en las siguientes áreas: aumentar las cuotas de reserva; en la educación pública potenciar la equidad y la inclusividad así como evitar la segregación educativa; reorientar la política de incentivos hacia el empleo ordinario; establecer medidas específicas para la discapacidad sobrevenida; y consolidar el papel del diálogo y la concertación social, la negociación colectiva y los planes de igualdad.

1. El empleo de las personas con discapacidad, INE, 2021.

2. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, estatal, SEPE, 2023 (datos de 2022).





● En relación a las **CUOTAS DE RESERVA**, es necesario incrementarlas mediante la rebaja de los umbrales de plantilla: contratar al menos a una persona con discapacidad en empresas de más de 25 personas trabajadoras; 2% desde 50 a 100 personas trabajadoras; 3% de 100 a 250 personas trabajadoras; 4% más de 250 personas trabajadoras. Las excepciones al cumplimiento de la cuota de reserva precisan ser revisadas para evitar que se conviertan en la norma habitual. Dadas las mayores dificultades de inserción laboral de las personas con determinados tipos de discapacidad y con grados más elevados, habría que crear cuotas de reserva específicas para estos colectivos.

● Las **ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** deben predicar con el ejemplo. Medidas como el cupo de reserva del 7% en las ofertas de empleo público, previsto en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, no están consiguiendo aumentar de forma significativa el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Es necesario incidir en los factores que dificultan dicho acceso y entre los que cabe señalar el papel que juega la educación pública como garante de la igualdad de oportunidades, la equidad y la inclusividad. Según el INE, en los estudios superiores, la brecha entre las personas con y sin discapacidad es de cerca de 20 puntos (18,7% frente al 38,1%). La población con discapacidad que no ha alcanzado el nivel educativo secundario está 14 puntos por encima de aquella sin discapacidad (20,3% frente al 6,1%).

● La **EDUCACIÓN PÚBLICA** no universitaria escolariza en torno al 80% de los 246.000 estudiantes con necesidades educativas especiales, es decir, aquellas en las que el apoyo está asociado a algún tipo de discapacidad o trastorno grave³. Sin embargo, esto no va acompañado de una mejora en las condiciones de los centros, tal como constata CCOO en su informe de inicio del curso 2023-2024. Para lograr el éxito educativo del alumnado con discapacidad, es necesario bajar las ratios en las aulas e incrementar los apoyos especializados así como la red de orientación educativa y psicopedagógica.

● Los **INCENTIVOS Y LAS AYUDAS** deberían dirigirse hacia la integración y mantenimiento de las personas con discapacidad en el empleo ordinario. Es necesario recuperar el objetivo de los Centros Especiales de Empleo como lugar de formación, cualificación y tránsito hacia la integración en el empleo ordinario. Las plantillas de estos centros no deberían tener retribuciones inferiores al resto de personas trabajadoras del sector. Los incentivos permanentes al empleo en dichos centros han de concentrarse en los colectivos de más difícil inserción.

● La **DISCAPACIDAD SOBREVENIDA**, o adquirida a lo largo del ciclo vital, tiene que contar con un marco jurídico y políticas específicas que garanticen el mantenimiento del empleo. Una prioridad en este sentido es la derogación del actual artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores, que establece la declaración de incapacidad como causa automática de extinción del contrato de trabajo. Ante situaciones de discapacidad sobrevenida, debe existir un procedimiento reglado con participación sindical que garantice el mantenimiento del empleo mediante la adaptación del puesto de trabajo o, si esto no es posible, la recolocación.

● El **PAPEL DE LOS SINDICATOS**. Desde CCOO reivindicamos la negociación colectiva como instrumento eficaz para mejorar la situación laboral de todas las personas, y afirmamos la necesidad de apostar por ese diálogo para mejorar la situación de las personas con discapacidad. Las políticas relativas al empleo de las personas con discapacidad deben integrarse en los espacios de diálogo social generales que afecten al empleo, las condiciones laborales y la protección social. Hacemos un llamamiento a las organizaciones patronales y a las empresas para que se implanten en los convenios colectivos los compromisos que en materia de discapacidad hemos adquirido en el último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Hace falta también que los planes de igualdad entre hombres y mujeres incluyan las peculiaridades del empleo de las mujeres con discapacidad, y que se aprueben planes especiales de igualdad y no discriminación para colectivos con discapacidades específicas y/o con especiales dificultades de inserción.

3. Estadísticas de enseñanzas no universitarias, alumnado con necesidades educativas especiales, curso 2021-2022, tabla 7, Ministerio de Educación y Formación Profesional.

