



confederación sindical de comisiones obreras

| www.ccoo.es

secretaría de protección social y políticas públicas

Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid. Tel.: 91.702.81.37

3 de Diciembre de 2015
Día Internacional de las Personas con Discapacidad

MANIFIESTO DE COMISIONES OBRERAS
coincidiendo con las próximas elecciones generales del 20D

CCOO reclama una nueva “política adaptada” de empleo para personas con discapacidad y vigilar la cuota de reserva del 2% en todas las empresas.

En el día internacional de las personas con discapacidad, Comisiones Obreras quiere manifestar su apoyo a las mismas, al derecho a su autonomía, a la integración social y profesional y a la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales.

El empleo de las personas con discapacidad es un factor fundamental y, junto con el acceso a la educación, es determinante para el desarrollo personal, la integración y la participación social.

Sin embargo, según los últimos datos disponibles correspondientes al año 2013, sólo el 37,4% de las personas con discapacidad eran activas (40 puntos por debajo de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad), la tasa de paro era del 35% y la de empleo del 24,3%. Entre los menores de 25 años la tasa de paro alcanza el 72,1%.

A esta situación contribuyen diferentes factores no siempre justificados como los prejuicios y convicciones sobre la escasa productividad de las personas con discapacidad (cuando lo que se necesita es una adaptación de los puestos de trabajo), así como también la deficiente actuación de los servicios de empleo (que actualmente carecen de las herramientas necesarias para ello).

En todas las personas la garantía de un proyecto de vida independiente pasa por el acceso a un empleo digno, de calidad y con derechos. También en el caso de las personas con discapacidad debe garantizarse este derecho al trabajo, prestando especial atención a los más jóvenes que inician su transición de la educación al empleo y a los colectivos con mayores dificultades de inserción por ser menos visibles para el conjunto de la sociedad (enfermedad mental o discapacidad intelectual).

El papel que hasta ahora ha conseguido la cuota de reserva del 2% en las empresas con más de 50 trabajadores resulta poco significativo, entre otras razones, por la alta preferencia observada en las empresas por las medidas que permiten el cumplimiento alternativo de esta obligación legal, y por el escaso seguimiento que la autoridad laboral viene haciendo de ella. En este

sentido CCOO reclama un compromiso más activo de las autoridades laborales en la exigencia del cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, necesidad que sin duda se desprende del hecho de que en 2014 sólo 129 empresas fueran sancionadas por infracciones relacionadas con la integración laboral de personas con discapacidad, a pesar del evidente incumplimiento de la norma.

Asimismo, CCOO también considera insuficiente el papel que actualmente ha conseguido desplegar la negociación colectiva en el incremento del número de personas con discapacidad en el mercado ordinario. La negociación colectiva debe favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad, mejorar las condiciones de trabajo y la permanencia en el empleo y evitar las discriminaciones en el acceso y en el mantenimiento del mismo.

Es necesario cambiar esta situación y llamar la atención de todos los partidos políticos que concurren a las elecciones del 20 de diciembre para que incluyan entre sus objetivos de gobierno las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad:

- lograr el incremento del empleo de las personas con discapacidad consiguiendo que la **obligación de cumplimiento de la cuota de reserva del 2%** se consiga mediante contratación directa, antes que mediante la utilización de medidas alternativas;
- **una nueva “política adaptada” de empleo**, que preste una especial atención a las personas con discapacidades especialmente severas, así como a quienes presentan discapacidad intelectual o enfermedad mental, distinguiendo en todo caso entre los distintos grados de afectación que pueden llegar a plantear de cara a la inserción laboral, de modo que las medidas de apoyo se regulen de forma diversa a lo largo del tiempo teniendo en cuenta las mismas;
- **la reorientación de las políticas públicas de apoyo al empleo de personas con discapacidad**, que potencie realmente la transición de estas personas al empleo ordinario, de modo que el empleo protegido se beneficie especialmente de tal transición y asegure el cumplimiento del fin social con el que en su día fue diseñado;
- **garantía de dotación presupuestaria suficiente de todos los planes y programas de apoyo al empleo con discapacidad** que para diferentes colectivos se han venido sucediendo en los últimos años (Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020, etc.), que desde CCOO saludamos como ciertamente útiles, pero que requieren de un compromiso de financiación claro y suficiente para que lleguen a desarrollarse hasta alcanzar los objetivos planteados, así como también debe garantizarse actuaciones de seguimiento y evaluación de sus resultados.