

## **Día Internacional de las Personas Con Discapacidad: La desigualdad crece en tiempos de pandemia.**

En el Día Internacional de las Personas Con Discapacidad, desde la Secretaría de Política Social, hemos realizado un análisis de la situación laboral y de cómo les está afectando la crisis provocada por la COVID-19, proponiendo una serie de propuestas sindicales para conseguir mejorar las condiciones laborales y sociales. La incertidumbre provocada por la pandemia de COVID-19, y las consecuencias de ésta sobre la situación sociolaboral de la sociedad española, han afectado de forma especialmente notable a este colectivo.

Su situación sociolaboral está caracterizada por tener altos índices de vulnerabilidad y exclusión social, un paro estructural elevado y dificultades añadidas en su inserción al mercado de trabajo. Sufren el riesgo de ser uno de los grandes grupos perjudicados por el impacto de la crisis del COVID-19.

Con el objetivo de identificar las posibles dificultades que puedan atravesar en el futuro próximo, resulta necesario realizar un análisis de su situación actual en el mercado de trabajo y proponer medidas que fomenten su acceso al empleo y el mantenimiento del mismo.

- **Situación laboral en el País Valencià.**

Según los últimos datos del INE disponibles para estudiar la situación laboral de las personas con discapacidad, de 2018, 190.200 personas tenían un certificado de discapacidad y se encontraban en edad laboral en nuestro territorio (un 7,9% del total de la población en esta franja de edad).

Las marcadas diferencias entre este sector y el total de la población evidencian una situación de vulnerabilidad para este colectivo, agravada por la pandemia y su posterior crisis. De acuerdo a las tasas de actividad y empleo, **sólo una de cada tres personas de este colectivo se encuentra en edad y disposición de trabajar, con un 27,2% trabajando actualmente.** Esto datos se duplican para el total de la población, con casi dos de cada tres personas en edad y disposición de trabajar y más de la mitad con un empleo. Las implicaciones de estos datos son muy graves: **menos de un tercio de las personas con discapacidad tenían empleo en el**

**momento del estudio, número que se ha visto reducido durante la pandemia.**

A nivel estatal, **el informe "Impacto del COVID-19 entre las personas con discapacidad" del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE (ODISMET) ofrece un perfil general, caracterizado por contar con mayores opciones de empleabilidad, la personas con un cierto nivel formativo y un grado menor de discapacidad.** Este perfil se correspondería con el de un hombre (51,8%), de 45 años o más (49,3%), con estudios secundarios (42,3%), con una discapacidad física (64%) y un grado de discapacidad del 33 al 45% (70,3%). Aunque los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), de 2019, establezcan tasas de trabajo temporal y a tiempo parcial menores para la población con discapacidad que para el conjunto de la ciudadanía, el estudio realizado por ODISMET ofrece una versión más desalentadora de su situación laboral.

De acuerdo a dicho informe, únicamente 3 de cada 10 personas encuestadas estarían ocupadas en el momento de la encuesta, y una de cada tres de ellas lo estaría a jornada parcial. La precariedad de su situación laboral se refleja en el hecho de que dos contratos de cada tres son de carácter temporal, frente a menos de 1 de cada 3 de tipo indefinido. A ello se le suma que seis de cada diez personas con discapacidad llevarían trabajando durante un año o menos, lo que plantea la pregunta de ¿cuál será el futuro laboral de estas personas cuando se intensifiquen los efectos de la crisis?

Si desglosamos **los datos de temporalidad y parcialidad en la contratación por sexo, se observa una desigualdad clara de género,** con una prevalencia de la jornada completa en los hombres (42,8%) frente a las mujeres (18,2%). En cambio, las mujeres contarían con mayor presencia en el empleo a tiempo parcial (20,2%) que los hombres (18,8%). Estos resultados, además de mostrar el grado de inequidad por sexo en las contrataciones, exponen la situación de vulnerabilidad profunda que sufren las mujeres con discapacidad dentro del colectivo en cuanto a la calidad de su empleo.

Siendo un colectivo con altos niveles de empleo de baja cualificación **-los más vulnerables a los recortes o al despido, como evidencia el hecho de que el 37% de los y las encuestadas ocupadas se haya visto afectado por un ERTE-** las personas con discapacidad parten de una situación adversa a la hora de afrontar las consecuencias de la pandemia sobre el mercado de trabajo.

- **La incidencia del paro y la contratación**

Si analizamos con más detenimiento el informe de ODISMET sobre el impacto del COVID-19, éste muestra como **más de la mitad de las personas encuestadas se encuentran en situación de desempleo**. El perfil de las personas desempleadas a nivel nacional se define por unas variables similares a las del perfil anterior: hombres (53,5%), de 45 años o más (44,8%), con estudios secundarios (50,3%), con una discapacidad física (56,6%) y un grado de discapacidad del 33 al 45% (63,8%). El estudio corrobora la hipótesis de discriminación de las personas con discapacidad a la hora de acceder al mercado laboral, en tanto que el 47% de los y las encuestadas se encontraba buscando empleo sin éxito desde hacía tiempo en el momento de la encuesta. Llama la atención el hecho de que **un 12% de la muestra señalara haber perdido su empleo a raíz de pandemia de COVID-19**, lo que subraya la precarización y el alto nivel de riesgo laboral de la población con discapacidad.

Las marcadas diferencias entre la población con y sin discapacidad en cuanto a actividad y empleo continúan también en materia de paro. De acuerdo a datos de la EPA de 2018, **casi una de cada cuatro personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana se encontraba en paro - frente a un 14,3% para el total de la población-** brecha que no ha hecho sino incrementar con los años. Los altos niveles de paro se relacionan directamente con las bajas cotas de contratación para este colectivo.

A nivel nacional, se da una marcada tendencia en la contratación de personas con discapacidad hacia los contratos específicos, especialmente por parte de los Centros Especiales de Empleo (CEEs). **Estos registran siete de cada diez contratos para este colectivo, frente a tres de cada diez por parte de empresas ordinarias**, lo que implica un 12,7% de su población activa.

El alto volumen de contratación por parte de los CEEs subraya el poco uso que desde la empresa ordinaria se hace para fomentar la inclusión de los y las trabajadoras con algún tipo de discapacidad y que los Centros Especiales de Empleo sean el refugio a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Esta tendencia se repite también a nivel autonómico, con un 67% de los contratos a personas con discapacidad destinados a CEEs. Es importante subrayar cómo, de febrero a octubre de 2020, la contratación total de personas con discapacidad ha caído de 1012 contratos a 824 (casi un 20%). Comparados con los datos de octubre del año anterior, con un 61% de la contratación en manos de los CEEs y niveles más altos de la misma, se observa una progresiva tendencia a la concentración de los contratos en los CEEs.

El informe de ODISMET presenta un escenario más adverso si cabe para la contratación. **En comparación con el mes de abril del año pasado, se ha experimentado una caída de los contratos específicos para personas con discapacidad del 74%.** Trazando estos resultados a las características del empleo anterior para las personas desempleadas, los resultados muestran cómo más de la mitad de las personas actualmente desempleadas habían trabajado en sus anteriores empresas durante menos de un año. Si a ello se le suma el hecho de que, en el caso de las personas empleadas en aquel momento, dos de cada tres lo hicieran con un contrato de carácter temporal, **resulta evidente que la temporalidad, la precariedad y la inestabilidad conforman una constante en el mercado laboral actual para este colectivo.**

- **En riesgo de pobreza o exclusión social**

Analizando los datos anteriores, y partiendo de esta situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral, no resulta sorprendente que la precariedad a la que se ve sujeta este colectivo se extienda a otros contextos y lleve aparejado también unas menores prestaciones en materia de protección social como jubilación, etc.; además de empleos con mayores niveles de precariedad y temporalidad, que también llevan a menores percepciones salariales frente a los y las trabajadoras sin ningún tipo de discapacidad. De este modo, mientras que **el salario medio anual bruto**

**para una persona sin discapacidad en el País Valencià es de 24.905,16€, el salario para una persona con discapacidad es de 20.792,40€.; una diferencia salarial de 4.112,76€ (un 16,5% por debajo del conjunto de la población)** que compromete tanto su calidad de vida como su acceso a una mejor protección social. Si a esto se le añade que más de la mitad los y las encuestadas por ODISMET perciben menos de 1.200€ al mes, con una media de tres personas por hogar, **resulta evidente que el índice de riesgo de este sector ante una eventual crisis es, cuanto menos, bastante más elevado que para el resto de trabajadores y trabajadoras.**

Por último, destacar también, tal y como figura en la Encuesta de Condiciones de Vida del INE 2018, cómo **una de cada tres personas con discapacidad se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social** y dado que un tercio vive en hogares con baja intensidad laboral -en los que los componentes del mismo en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del tiempo potencial total de trabajo- puede deducirse que la calidad laboral y contractual de una gran parte de este colectivo le impide situarse fuera del umbral de la pobreza.

En definitiva, del informe se deduce que la crisis sanitaria ha puesto de relieve un menor número oportunidades, más pobreza, y mayor exclusión para las personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad. Es por esto por lo que resulta imprescindible para la UGT-PV el trabajar para revertir esta situación, con el objetivo de aunar esfuerzos en pro de la inclusión y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, así como la eliminación de toda forma de discriminación.

- **Propuestas de UGT-PV**

El Diálogo Social debe ser la fórmula para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral y, en este sentido, reclamamos que se revise y actualice el marco normativo laboral.

Es necesario también rediseñar las políticas activas de empleo para garantizar el acceso al mercado laboral ordinario (empresas), debiendo intensificarse para los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral

(discapacidad intelectual, parálisis cerebral, salud mental...) y prestando especial atención a las mujeres con discapacidad.

Desde la UGT-PV apostamos por un modelo laboral que garantice un marco equitativo de las condiciones laborales y salariales de las personas trabajadoras con discapacidad, evitando cualquier "fórmula proteccionista", Centros Especiales de Empleo, que posibilite la degradación de sus salarios o de sus condiciones laborales.

Un empleo de calidad debe de ser una de las prioridades de nuestra acción sindical en las empresas, a través de una negociación colectiva que es fundamental trabajar para evitar las discriminaciones que sufren las personas con discapacidad. Para ello debemos de contar con las herramientas necesarias para que los delegados y delegadas del sindicato puedan realizar su acción sindical, una de ellas siendo la "Guía Sindical de la Discapacidad en el Empleo" realizada por UGT Confederal. Resulta igualmente necesario reivindicar el cumplimiento legal de la obligación de contratar a las personas con discapacidad en el empleo ordinario, a través de la reserva del 2% en las empresas de 50 o más trabajadores, la defensa de la promoción en el trabajo y el mantenimiento del mismo en caso de una discapacidad sobrevenida, entre otras. En definitiva, debemos de garantizar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad como un elemento imprescindible para alcanzar su plena integración en la sociedad.