

Diversidad ≠ precariedad

CCOO exige empleo digno para todas las personas

El empleo digno está reconocido en las declaraciones de derechos para todas las personas, independientemente de sus capacidades. En la práctica diaria también debe estarlo.

Por eso, en el “**Día Internacional de las Personas con Discapacidad**”, CCOO reclama que se pongan todas las medidas necesarias para que los trabajadores y trabajadoras con discapacidad tengan los mismos derechos e iguales oportunidades.

Los Estados, y España entre ellos, están obligados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas a garantizar y promover la plena realización de todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de las personas con discapacidad. Entre ellos, la protección y promoción de la persona en cuanto miembro de la sociedad, el derecho a la educación, el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

Se habla constantemente de la salida de la crisis pero, sin embargo, la tendencia a la baja en el desempleo no afecta a las personas con discapacidad. Según los informes del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), mientras que el año pasado la tasa de desempleo se vio recortada en un 7,8% respecto al año anterior, en el caso de las personas con discapacidad este descenso apenas ha alcanzado el 1,5%.

Si analizamos las tasas de temporalidad en la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, se aprecia claramente cómo esta tasa se ha incrementado en los últimos diez años. Si ya era alta en el 2008 y alcanzaba al 83,96% de los trabajadores con discapacidad, en 2017 esta tasa se ha elevado al 90,3%.

Las modalidades más utilizadas en la contratación de personas con discapacidad fueron las de carácter temporal, concretamente la eventual por circunstancias de la producción (36,76%) y la obra o servicio (32,66%). Estas dos tipologías suman casi el 70% de la

contratación registrada. Con respecto al año anterior, aumentaron por encima de la media, algo más del 17%. Es bastante significativo que en lo que se refiere a la modalidad de contratación indefinida, el tipo de contrato que ha experimentado el menor incremento ha sido precisamente el dirigido específicamente a personas con discapacidad, con un aumento de 8,01%.

La contratación a través de Centros Especiales de Empleo tampoco es ajena a la precariedad. Las estadísticas del SEPE de este año (enero a octubre), nos revelan el mismo panorama de temporalidad y eventualidad que el resto del mercado laboral: de los casi 70.000 contratos realizados en Centros Especiales de Empleo, 22.230 fueron eventuales por circunstancias de la producción y 20.947 de obra o servicio, siendo 1.194 (el 1,71%) los contratos indefinidos firmados, y 5.613 los que se han firmado como consecuencia de la conversión de otros contratos en indefinidos.

Con todos estos datos no es de extrañar que la diversidad funcional conlleve una mayor vulnerabilidad social y un mayor riesgo de pobreza y/o exclusión. En concreto, la tasa AROPE correspondiente a 2017 señala que el riesgo de pobreza de las personas con discapacidad de 16 o más años asciende al 31,5%, mientras que para el resto de la población de esa edad se sitúa en el 24,4% (siete puntos porcentuales menos).

Tener un empleo tampoco garantiza salir de la pobreza: el 17,1% de las personas ocupadas con discapacidad también son pobres, según recoge EAPN en su 8º Informe anual sobre el estado de la pobreza y la exclusión social en España.

Es por ello que CCOO exige que el **derecho al trabajo de las personas con discapacidad** no solo sea teórico, y recuerda que se debe asegurar a los trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional la aplicación real de medidas suficientes para salir de una espiral de precariedad que tiende a cronificarse, incluso en los ámbitos donde la protección debería ser mayor.

#DiversidadNoEsPrecariedad

#DiversidadNoEsPrecariedad

Para combatir esta precariedad CCOO considera fundamental:

- Velar por el estricto cumplimiento de las cuotas de reserva, reforzando la vigilancia por parte de las Administraciones.
- Dignificar las condiciones laborales y salariales y homologarlas con las del resto de trabajadores y trabajadoras.
- Perseguir el abuso de la contratación temporal.
- Introducir criterios sociales de contratación con la Administración pública que favorezcan la inserción laboral con condiciones dignas de las personas con discapacidad.
- Incentivar la contratación de personas con discapacidad.
- Favorecer la conversión de contratos temporales en indefinidos.
- Garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la formación a lo largo de la vida.
- Garantizar los ajustes razonables necesarios para adaptar los puestos de trabajo y las medidas preventivas para evitar daños a la salud y accidentes laborales.
- Mejorar las fuentes estadísticas que permitan estudiar todos los aspectos relacionados con el trabajo de las personas con discapacidad, incluidas aquellas con discapacidad sobrevenida.

Porque la diversidad no debe ser sinónimo de precariedad.

Es el momento de revertir esta situación y garantizar un empleo digno a todas las personas.

#DiversidadNoEsPrecariedad



DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3 de Diciembre

#DiversidadNoEsPrecariedad

