



Resolución de la CES sobre la defensa de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad¹

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 4 y 5 de marzo de 2025

Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad siguen siendo uno de los grupos más desfavorecidos en el mercado laboral. Su tasa de empleo es solo del 51,3 %, significativamente inferior al 74,6 % registrado para la población general. La situación es aún más preocupante para las mujeres y las personas jóvenes con discapacidad, que se enfrentan a tasas de empleo aún más bajas. Además, casi una de cada cinco (17,7 %) personas jóvenes con discapacidad (de entre 20 y 26 años) estaba desempleada en 2020, lo que duplica la tasa de sus iguales sin discapacidad (8,6 %). Más allá de las tasas de empleo, la calidad de los puestos de trabajo disponibles para las personas trabajadoras con discapacidad suele ser precaria, y muchas se ven obligadas a aceptar empleos inestables y mal remunerados. Las prácticas discriminatorias siguen siendo generalizadas, tanto en el acceso al empleo como en la conservación de éste, y la discriminación interseccional complica aún más estos retos, en particular para las personas que pertenecen a diferentes categorías de grupos vulnerables y se enfrentan a formas múltiples y superpuestas de prejuicios. Una encuesta del Eurobarómetro de 2019 reveló que más de la mitad (52 %) de las personas con discapacidad se sentían discriminadas debido a su condición. Las condiciones laborales precarias y la discriminación han llevado a que casi una de cada tres personas (28,8 %) con discapacidad esté en riesgo de pobreza o exclusión social, en comparación con el 18 % de la población general.

La CES ha abordado cuestiones relacionadas con el empleo en el marco de la [Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030](#)², centrándose en la Tarjeta Europea de Discapacidad y el paquete de empleo.

Expresamos nuestro acuerdo general con el contenido del paquete. Al mismo tiempo, también subrayamos que no basta con abordar los retos identificados mediante meras directrices que dependen de la buena voluntad de los empleadores para cumplir con sus obligaciones hacia los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. La UE debe

¹ Reconocemos que no todas las personas con discapacidad utilizan este lenguaje para describirse a sí mismas o identificarse. Utilizamos este lenguaje porque es el de la UE y la ONU, pero respetamos y reconocemos el lenguaje que las personas con discapacidad utilizan en cada país para describirse a sí mismas, como es su derecho

² [Paquete legislativo en español](#)



tomar medidas para garantizar que las personas con discapacidad que quieran trabajar puedan hacerlo. Al mismo tiempo, debemos reconocer que no todas las personas con discapacidad pueden trabajar, y no debemos obligar a este grupo a trabajar.

Por eso pedimos a la UE que se comprometa a desarrollar iniciativas vinculantes para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas con discapacidad.

La CES está profundamente preocupada por la reciente decisión de la Comisión Europea de transferir la cartera de discapacidad de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión a la Dirección General de Justicia y Consumidores. Este cambio disminuye las prerrogativas de la estrategia relacionadas con el empleo, lo cual es especialmente preocupante, ya que el empleo ha dado los resultados menos tangibles dentro de la iniciativa general. También obstaculiza la capacidad de los interlocutores sociales para contribuir al diseño, la implementación y la evaluación de la estrategia.

Además, la CES lamenta la falta de una consulta intermedia, incluida la consulta con los interlocutores sociales, sobre la estrategia mencionada. Este ejercicio es crucial para modificar el despliegue de la estrategia en sus fases posteriores y proporcionar mejoras tangibles para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y sus familias.

Con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad y su integración en el mercado laboral, la CES plantea las siguientes demandas e identifica las áreas en las que se necesitan más acciones:

La CES pide que se revise la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el paquete de empleo. La revisión debe identificar las áreas para futuras intervenciones a nivel nacional y de la UE.

Proporcionar ajustes razonables para las personas trabajadoras con discapacidad:

La Directiva 2000/78/CE de la UE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, exige a los empleadores que proporcionen ajustes razonables en el lugar de trabajo para los empleados y empleadas con discapacidad. Se trata tanto de un derecho del trabajador/trabajadora como de una obligación del empleador que debe hacerse cumplir. La negociación colectiva y el diálogo social entre empleadores y sindicatos desempeñan un papel fundamental en la negociación y aplicación de medidas de ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad. La CES ha recopilado las mejores prácticas que demuestran cómo la negociación colectiva y el diálogo social pueden proporcionar ajustes razonables para las personas con discapacidad en diversos países y sectores industriales. La adaptación del tiempo de trabajo también puede servir como medio para proporcionar ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Mejorar el funcionamiento de los talleres protegidos: La CES reconoce que los talleres protegidos en algunos Estados miembros ofrecen oportunidades de trabajo de calidad y servicios sociales adicionales para las personas con discapacidad. Sin embargo, la CES está profundamente preocupada por la calidad variable de estas disposiciones, que pueden comprometer los derechos laborales y los derechos



humanos en general en algunos países europeos. Los talleres protegidos no deben convertirse en vías para prácticas discriminatorias. **Las trabajadoras y trabajadores de los talleres protegidos deben recibir salarios que sean al menos iguales al salario mínimo y a los especificados en el convenio colectivo aplicable al sector.** Estas instalaciones deben estar adecuadamente equipadas para proporcionar asesoramiento profesional y formación a sus trabajadores y trabajadoras. La financiación pública, incluida la financiación de la UE, debería apoyar estos talleres, y se deberían imponer multas a las empresas que no respeten sus obligaciones laborales. Los talleres protegidos deberían servir como trampolín hacia la integración en el mercado laboral abierto. El personal profesional con buenas condiciones de trabajo debería apoyar y facilitar activamente este camino, reconociendo al mismo tiempo que la transición puede no ser factible para todas las personas dentro del grupo de personas trabajadoras con discapacidad. El papel crucial de los servicios públicos de empleo en la asistencia a los talleres protegidos y la supervisión de las condiciones de trabajo requiere una financiación adecuada.

Debe garantizarse la autonomía y la autodeterminación de las personas con discapacidad, asegurando que sean libres de tomar sus propias decisiones con respecto a su participación en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto, sin que se les impongan decisiones. Esto incluye el pleno ejercicio de sus derechos laborales, incluidos los derechos sindicales.

Garantizar la compatibilidad de los salarios y las prestaciones por discapacidad:

Las prestaciones por discapacidad son sistemas de apoyo fundamentales que cubren los costes adicionales asociados a las discapacidades. Garantizar la continuidad y la compatibilidad de estos derechos con los salarios es esencial para una calidad de vida digna.

Garantizar la retención y la prevención de enfermedades crónicas: La CES hace hincapié en la importancia del principio de precaución, consagrado en el acervo de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo, que responsabiliza a los empleadores de realizar una evaluación de riesgos del lugar de trabajo y de aplicar medidas preventivas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Los empleadores deben cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales, tal y como establece el acervo legislativo europeo en materia de SST. Esto incluye consultar con los sindicatos y respetar la jerarquía de las medidas preventivas. La negociación colectiva y el diálogo social siguen siendo indispensables para complementar estos esfuerzos preventivos. Los sindicatos y los convenios colectivos son herramientas fundamentales para retener a las trabajadoras y trabajadores con enfermedades crónicas y prevenir los riesgos para la salud en el trabajo. Además, el Acuerdo Marco sobre el Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional incluye las mejores prácticas para retener a los trabajadores y trabajadoras en condiciones de calidad en el lugar de trabajo, que vale la pena considerar en el ámbito de las enfermedades crónicas. Los servicios de salud en el lugar de trabajo desempeñan un papel fundamental en la prevención y deben permanecer independientes de los intereses de los empleadores. Su función principal debe ser la prevención y no únicamente la supervisión del estado de salud. Por último, las medidas de reincorporación al trabajo de las personas trabajadoras con discapacidades y/o enfermedades crónicas deben aplicarse en consulta con los



sindicatos. Cuando las condiciones del lugar de trabajo causen enfermedades crónicas o accidentes, las medidas de reincorporación al trabajo deben retrasarse hasta que se aborden las causas. Dado que puede que no sea posible eliminar por completo las causas de las enfermedades profesionales crónicas en todos los lugares de trabajo, deben tomarse todas las medidas necesarias para proteger a los trabajadores y trabajadoras. Esto incluye sustituir o reducir la exposición nociva y proporcionar a las personas trabajadoras los recursos adecuados (como prevención individual, medidas de rehabilitación, etc.) para que puedan seguir trabajando, si así lo desean, a pesar de la enfermedad crónica.

Mejorar las estadísticas y la disponibilidad de los datos sobre las personas trabajadoras con discapacidad.

A principios de 2024, Eurostat puso a disposición una base de datos que facilita el acceso a estadísticas europeas comparativas sobre personas con discapacidad. Esta base de datos abarca una amplia gama de áreas, incluido el acceso al empleo y la participación social. Sin embargo, existe una necesidad apremiante de recopilar nuevos datos, en particular sobre los tipos de discapacidad y las vías de acceso al mercado laboral abierto. Además, faltan estadísticas sobre las personas con discapacidad que ejercen sus derechos de movilidad dentro de la UE. Estas son fundamentales, dados los compromisos establecidos en la Directiva sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad. Las estadísticas deben recopilarse y mostrarse de manera que se respete la confidencialidad de la información personal y que ninguna persona se vea obligada a revelar dicha información, garantizando la privacidad, la seguridad y la protección de la elección personal.

Apoyo a la movilidad: Aunque las estadísticas indican que un número limitado de personas con discapacidad se trasladan para trabajar, la defensa de los derechos de movilidad mejorada sigue siendo crucial para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la Unión Europea. En 2024 se adoptó la Directiva sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad, lo que supuso un paso importante para mejorar la accesibilidad y la inclusión en todos los Estados miembros europeos. Si bien este acuerdo representa un avance, es imperativo abordar los desafíos relacionados con los derechos de las personas con discapacidad para ejercer su derecho a trabajar y estudiar en el extranjero. La CES lleva mucho tiempo abogando por el acceso a ayudas y prestaciones por discapacidad para las personas que se trasladan dentro de la UE. Es decepcionante que esta demanda específica no se haya incorporado al acuerdo. No obstante, la Comisión Europea se ha comprometido a seguir investigando las barreras a la libertad de circulación. La CES seguirá abogando por medidas integrales que promuevan la accesibilidad, la igualdad y la justicia social para todas las personas en todos los Estados miembros europeos.

Formación y capacidades: El empleo de personas con discapacidad debe priorizar la importancia significativa de la formación inclusiva. Proporciona las herramientas necesarias para promover la participación activa en la vida profesional y social. Se necesitan mayores esfuerzos para fortalecer un modelo educativo capaz de adoptar metodologías de enseñanza innovadoras e inclusivas, incluidas las tecnologías de asistencia, para facilitar la educación y la formación profesional de las personas con discapacidad.



Esta resolución también relanza el compromiso de la CES y sus organizaciones miembros de ser accesibles y acogedores con las trabajadoras y trabajadores con discapacidad en toda su estructura. También intensifica los esfuerzos de organización de este grupo y su representación dentro de las estructuras y la gobernanza sindicales.

Para coordinar la evaluación sindical y las propuestas para los diversos instrumentos del paquete, la CES creó un grupo de trabajo sindical de personas trabajadoras con discapacidad, compuesto por miembros de la CES que participan activamente en la organización y protección de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

La CES se compromete a continuar el trabajo del grupo de trabajo y a aplicar la estrategia con el Foro Europeo de la Discapacidad (FED). También anima a las organizaciones miembros de la CES a que mejoren la cooperación entre los sindicatos y las organizaciones que representan a las personas con discapacidad a nivel nacional.

La CES se opone a la decisión de la Comisión Europea de retirar la Directiva horizontal contra la discriminación del programa de trabajo de la Comisión Europea. Esta legislación debería concretar el derecho a la igualdad, combatir las discriminaciones interseccionales y contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades efectiva tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo para las personas con discapacidad.

Traducido por Internacional CEC UGT