



Día Internacional de las Personas con Discapacidad

UGT continuará velando para que las personas con discapacidad no sean discriminadas a la hora de acceder a un empleo

El sindicato recuerda que no sólo se trata de acceder a un puesto de trabajo, sino que éste se desarrolle mediante unas condiciones laborales dignas, en igualdad de condiciones y reconocimiento que las personas sin discapacidad.

El empleo de las personas con discapacidad y su formación han cambiado sustancialmente en la última década. Estamos asistiendo a una expansión de la participación laboral tanto en términos de contratación como de calidad en el empleo y están aumentando los niveles formativos y de cualificación profesional de las personas con discapacidad, algo fundamental para la inclusión laboral.

No obstante, desde UGT somos conscientes que la discapacidad, en ocasiones, opera como un obstáculo en el acceso a un empleo, o para el mantenimiento del mismo en caso de una discapacidad sobrevenida.

Por ello, desde el sindicato velamos para que las personas con discapacidad no sean discriminadas y accedan al empleo con todos los derechos laborales. No sólo se trata de acceder a un puesto de trabajo, sino que este se desarrolle mediante unas condiciones laborales dignas, en igualdad de condiciones y reconocimiento de las personas sin discapacidad.

Logros sindicales como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) están teniendo repercusiones muy positivas para las personas trabajadoras con discapacidad, ya que suelen ocupar los puestos de trabajo menos cualificados y con condiciones salariales más bajas. Esta mejora sustancial del SMI significa ganar en autonomía económica y reducir la distancia económica entre las personas trabajadoras con discapacidad y el resto de la población ocupada. Además, tiene una incidencia directa no sólo en los salarios percibidos, sino también en sus cotizaciones sociales y en el cálculo de prestaciones, como son las prestaciones por desempleo o las futuras pensiones de jubilación.

A pesar de estas mejoras, si algo caracteriza al actual mercado laboral, es que está altamente globalizado, digitalizado y competitivo, con los retos y el riesgo de expulsión que para las personas con discapacidad significan.

UGT está plenamente comprometida con la discapacidad. La discapacidad forma parte de nuestra agenda sindical, no sólo como un componente más dentro de la negociación

colectiva, sino como una prioridad de nuestra acción sindical, con el objetivo de promover la inclusión, el desarrollo profesional y social y la igualdad de las personas trabajadoras con discapacidad.

Es fundamental el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, apostando por la contratación en las empresas a través del cumplimiento de la cuota de reserva, la adaptación de los puestos de trabajo y la adopción de ajustes razonables que permitan que la persona con discapacidad pueda desarrollar su actividad laboral y que, en caso de discapacidad sobrevenida, continúe trabajando.

Consideramos que para avanzar en la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad se deben conseguir entornos plenamente accesibles, ya que la falta de accesibilidad universal opera como un obstáculo para la participación autónoma y la inclusión social y laboral.

Orientamos nuestra acción sindical en los centros de trabajo a eliminar cuantas dificultades de accesibilidad puedan surgir, no sólo a la hora de acceder al empleo, sino también en el desarrollo de la actividad laboral, sin que las personas con discapacidad se tengan que ver obligadas día a día a sortear trabas de accesibilidad, incluso a la hora de desplazarse a su puesto de trabajo. Para ello, una forma de articularlo es a través de la implementación de planes de accesibilidad en los centros de trabajo con el objetivo de eliminar las barreras de las propias instalaciones.

Desde nuestro sindicato consideramos que es necesaria la adaptación de los puestos y lugares de trabajo, incluidos los horarios y la organización del trabajo, a las características individuales de las personas con alguna discapacidad, como de los medios tecnológicos y de comunicación, realizando los ajustes razonables que sean necesarios para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate.

Celebramos la modificación de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, actualmente en el Congreso de los Diputados, esperando que se establezca una definición más concreta del concepto de ajustes razonables, así como la modificación de los Centros Especiales de Empleo, para que sean un auténtico tránsito hacia el mercado laboral ordinario.