

Manifiesto del Día internacional de las Personas con Discapacidad 2025

En el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, CCOO comparte el lema de las Naciones Unidas para 2025: fomentar sociedades inclusivas que impulsen el progreso social. Una de las principales medidas para avanzar en este objetivo es mejorar el empleo entre las personas con discapacidad.

Las estadísticas oficiales del mercado de trabajo constatan cada año que las personas **con una discapacidad reconocida de al menos el 33%** tienen más dificultades que aquellas sin discapacidad para acceder a un empleo. Presentan menores tasas de actividad (35,5% frente al 78,5%) y de empleo (28,5% frente al 69%) así como tasas más elevadas de paro (19,7% frente a 12%). El paro de larga duración, es decir, superior a un año, afecta al 59% de las personas con discapacidad que buscan empleo, 13 puntos por encima la población sin discapacidad¹. En términos comparados, España presenta tasas de paro entre las personas con discapacidad que duplican las de Francia y triplican las de Alemania².

Además, entre las personas con discapacidad, las mujeres encuentran más obstáculos que los hombres en el mercado laboral. A pesar de que ambos sexos tienen tasas de actividad igual de bajas, los hombres supusieron en 2024 el 59% de las contrataciones y las mujeres el 41%. Las mujeres son contratadas a tiempo parcial con mayor frecuencia que los hombres. El 46% de las mujeres con discapacidad suscribió un contrato a tiempo parcial en 2024 frente al 28% de los varones con discapacidad. Tienen además tasas de paro de larga duración superiores a los hombres (56% frente al 44%)³.

Ante estos datos, se deben desarrollar medidas para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo y a la promoción profesional.

En el mercado de trabajo ordinario, se ha de garantizar el **cumplimiento de las cuotas de reserva**, tanto en las empresas como en las administraciones públicas. En la actualidad la ley obliga a las empresas públicas o privadas con 50 o más asalariados a contratar al menos a un 2% de personas con discapacidad (art. 42, RDL 1/2013). Solo el 30% de las empresas cumple con la cuota de reserva⁴. En términos de empleo, el 49% de las personas asalariadas en las empresas de ese tamaño, desempeña su trabajo en una compañía que no cumple con la cuota de reserva⁵.

Además de asegurar el cumplimiento de la ley, debería mejorarse la legislación para:

¹ INE (2023), El Empleo de las personas con discapacidad.

² Eurostat (2024), Unemployment rates by level of disability (activity limitation).

³ SEPE, 2025, El mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

⁴ Universidad Carlos III (2007) La cuota de reserva del 2% del empleo para personas con discapacidad y la aplicación de medidas alternativas en empresas con más de 50 trabajadores.

⁵ INEbase (2022), El empleo de las personas con discapacidad, Asalariados que cotizan en empresas de > 50 trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad de la empresa.

- Limitar el uso de las **medidas alternativas** que contempla la legislación para no cumplir con la cuota de reserva (art. 42, RDL 1/2013, RD 364/2005). A pesar de que se estima que la mayoría de las empresas recurren a las mismas, no existen datos oficiales⁶.
- Extender la cuota de reserva a las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, ya que suponen el 83% del total de empresas y 40% del empleo.
- En las empresas de mayor tamaño, aumentar el porcentaje de contratación de personas con discapacidad por encima del 2%.

Se trata de mejoras que ya se aplican en otros países de nuestro entorno. Por ejemplo, en Alemania la cuota de reserva es del 5% y cubre a las empresas con más de 20 personas trabajadoras⁷.

Las **administraciones públicas** deberían dar ejemplo. La actual reserva del 7% de las plazas en las ofertas de empleo público, contemplado en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, no se ha traducido en un incremento significativo en el acceso a las administraciones públicas de las personas con discapacidad.

En el mercado de trabajo protegido, los **centros especiales de empleo** -denominados empresas para la inclusión laboral en el proyecto de ley sobre esta materia— deben recuperar su objetivo legal de convertirse en un medio de inclusión en el empleo ordinario (art. 43, RDL 1/2013). Según datos del SEPE para 2024, los 2.536 centros especiales de empleo dieron trabajo a 122.895 personas con discapacidad. La contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo supuso en 2023 el 60% de los contratos específicos de discapacidad⁸. En su 13º Congreso, CCOO aprobó una resolución en la que se señalaba:

“La finalidad con la que se crearon [los centros especiales de empleo] ha quedado en buena parte desvirtuada, convirtiéndose en competencia desleal para infinidad de sectores que ven cómo se destruye empleo de calidad en beneficio de empresas que, constituidas jurídicamente como CEE, aprovechan las ayudas de las administraciones públicas para lucrarse a costa de las personas a las que emplean.”

Tan importante como el acceso al empleo es su mantenimiento. Deben existir procedimientos reglados con participación sindical para **adaptar el puesto de trabajo**, tanto para las personas con discapacidades congénitas como para aquellas que las desarrollan a lo largo del ciclo vital. Algunos aspectos clave en esta materia son: adecuar los tiempos de trabajo cuando se ha de compatibilizar la actividad laboral con el seguimiento de tratamientos médicos o rehabilitadores; así como adaptar la prevención de riesgos laborales a la especificidad de los diferentes tipos de discapacidad.

⁶ Ver estudio citado en nota 4.

⁷ Ministerio de Derechos Sociales (2023), Libro blanco sobre empleo y discapacidad, pág. 765.

⁸ Porcentaje obtenido sumando las cifras recogidas por el SEPE y el INE. El SEPE, en su Informe anual de 2024, con datos de 2023, contabiliza 111.551 personas con discapacidad contratadas en los centros especiales de empleo. El INE para 2023 recoge 75.400 personas asalariadas que cotizan a la Seguridad Social con un contrato específico de discapacidad, cifra que no incluye los centros especiales de empleo.

Igualmente, hay que garantizar que los centros de trabajo son espacios libres de violencias para las mujeres con discapacidad, en cumplimiento del convenio 190 de la OIT ratificado por España. Es preciso recordar que todos los centros de trabajo, independientemente del tamaño de la empresa, deben contar con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Dicho protocolo ha de diseñarse atendiendo a las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad y negociarse con la representación legal de la plantilla.

El **reconocimiento de la discapacidad** debería producirse en los plazos establecidos legalmente, ya que sin ese **certificado** la población no puede acceder a los derechos reconocidos en la legislación. Este aspecto ha cobrado una mayor importancia con la ampliación de algunos derechos a las personas que presentan grados inferiores al 33% de discapacidad, sobre todo en el ámbito de la educación. Este es el caso de las becas y ayudas para el alumnado con necesidad específica de apoyo educativo o la posibilidad recogida en la ley (art. 41, RD 535/2024), pero no implantada por las universidades, de que el alumnado con una discapacidad reconocida inferior al 33% acceda a la educación superior a través del cupo previsto para este colectivo.

Por último, la falta de datos actualizados sobre la realidad de las personas con discapacidad dificulta visibilizar sus problemas. No existen datos oficiales sobre el cumplimiento de las cuotas de reserva. Los últimos datos sobre empleo de las personas con discapacidad del INE corresponden a 2023.