

## **Resolución al 13 Congreso de la Confederación de CCOO**

# **Los derechos de las personas con discapacidad**

Las personas con discapacidad constituyen aproximadamente el 15% de la población mundial según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud. Alrededor de 80 millones, una de cada seis, viven en la UE. Todas ellas representan una parte esencial y valiosa de nuestra sociedad cuyas capacidades, perspectivas y contribuciones históricamente han sido subestimadas o ignoradas en numerosos ámbitos de la vida social.

Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por las Naciones Unidas en el año 2006, establece de manera inequívoca **el derecho pleno de estas personas a participar activamente en todos los aspectos de la vida** social, educativa, cultural y laboral, al mismo tiempo que consagra la obligación de los estados y de la sociedad en su conjunto a eliminar las barreras que impiden su plena inclusión.

Desde CCOO reconocemos y proclamamos la importancia fundamental y las múltiples contribuciones que las personas con discapacidad realizan a la sociedad. Su experiencia vital única y su perspectiva distintiva han sido históricamente catalizadoras de cambios profundos y de innovaciones significativas. La necesidad de adaptarse a entornos no diseñados para ellas ha fomentado soluciones creativas, cuyos beneficios se extienden mucho más allá de la comunidad con discapacidad. Ejemplos palpables de ello son la tecnología táctil, los sistemas de subtítulo universal, las rampas de acceso o los avances en interfaces de comunicación alternativa, que hoy benefician a amplios sectores de la población, como personas mayores, individuos con lesiones temporales o simplemente personas usuarias en situaciones diversas.

**La presencia y participación de las personas con discapacidad promueven valores sociales fundamentales como la empatía, la solidaridad, el respeto, la cooperación y la resiliencia**, desafiando activamente estereotipos y prejuicios arraigados en el capacitismo. Su integración en las comunidades, las familias, la educación, los espacios culturales y las redes sociales enriquece las perspectivas colectivas, fomenta una mayor cohesión social y contribuye a construir sociedades más justas. Su lucha por el reconocimiento de sus derechos ha sido, además, un motor decisivo en el avance de los derechos humanos en general.

En el ámbito económico, cuando se eliminan las barreras, las personas con discapacidad realizan una contribución sustancial y vital. Aportan talento diverso, habilidades complementarias, productividad y capacidad de consumo. **La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la exclusión laboral sistemática de este colectivo conlleva un coste económico significativo**, estimado entre el 3% y el 7% del Producto Interior Bruto mundial.

Pero pese a su invaluable contribución y potencial, las personas con discapacidad continúan enfrentándose a una **multitud de obstáculos** profundamente arraigados que limitan

severamente su desarrollo pleno, particularmente **en dos ámbitos críticos: la educación y el mundo laboral.**

En la etapa educativa, los desafíos son numerosos y comienzan desde edades tempranas. Recordemos la tan **importante atención temprana.** Sabemos que una buena Atención Temprana, no externalizada y ni privatizada como sucede en la actualidad, tiene un gran impacto positivo a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas con discapacidad.

**En los entornos educativos persiste la infraestructura inaccesible:** escuelas sin rampas, baños no adaptados, aulas sin acondicionar o materiales didácticos que no están disponibles en formatos accesibles como braille, audiolibros, pictogramas o con diseños compatibles para personas con discapacidad intelectual. Esta carencia material se ve agravada por una frecuente falta de formación específica del profesorado y del resto de profesionales. Muchas personas del personal docente y socioeducativo carecen de las herramientas pedagógicas, la capacitación y/o el apoyo necesario para **implementar una educación verdaderamente inclusiva y con garantías,** lo que a menudo deriva en la segregación del alumnado con discapacidad, privándolo de la interacción y las oportunidades del entorno común. A esto se suma el peso de las bajas expectativas. **Los prejuicios** sobre sus capacidades intelectuales, físicas o sensoriales pueden llevar a que no se les exija ni se les brinden las mismas oportunidades de aprendizaje, aumentando el riesgo de abandono escolar. Finalmente, la **carencia de apoyos personalizados** suficientes – como intérpretes de lengua de signos cualificados, terapeutas ocupacionales, asistentes personales, personal de enfermería o tecnologías de apoyo adecuadas – constituye otra barrera insalvable para la gran mayoría.

**La transición a la vida laboral** tampoco supone, lamentablemente, el fin de estas barreras, sino a menudo su transformación o intensificación. En el ámbito del empleo, las personas con discapacidad se topan de frente con persistentes impedimentos actitudinales. Estereotipos negativos y prejuicios inconscientes las consideran erróneamente como "menos productivas", "más propensas a accidentes" o "de alto riesgo" para las empresas, lo que limita drásticamente sus oportunidades desde el mismo momento de la búsqueda de empleo. Además, la inaccesibilidad física y digital sigue siendo otro escollo enorme. Lugares de trabajo sin acceso físico adecuado, herramientas incompatibles con las tecnologías de asistencia que utilizan (como lectores de pantalla), o reuniones virtuales que no permiten su adaptación al entorno laboral, excluyen de facto a muchas personas trabajadoras con talento.

La falta de acompañamiento efectivo y de flexibilidad en las estructuras laborales también es un problema recurrente. Son escasos los programas sólidos y bien financiados que faciliten la transición desde el sistema educativo al mercado laboral. Como consecuencia de ello, **las personas con discapacidad enfrentan persistentes "techos de cristal" y una mayor precariedad laboral.** Están sobrerrepresentadas en empleos informales, con jornadas parciales, temporales y de baja cualificación, con escasas oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Y si no, empleadas en **Centros Especiales de Empleo (CEE), fuente inagotable de precariedad subvencionada.** La finalidad con la que se crearon ha quedado totalmente desvirtuada, convirtiéndose en competencia desleal para infinidad de sectores que ven cómo se destruye empleo de calidad en beneficio de empresas que, constituidas

jurídicamente en CEE, aprovechan las ayudas de las administraciones públicas para lucrarse a costa de las personas a las que emplean.

Asimismo, se requieren leyes y medidas contra la discriminación, con mecanismos de fiscalización efectiva y consecuencias reales para su incumplimiento, y que al mismo tiempo permitan reformular el funcionamiento de los CEE para evitar que sigan dañando a personas y sectores productivos y faciliten un reporte a la sociedad de las ayudas que reciben.

Sumado a todo esto, las prácticamente nulas adaptaciones necesarias en los lugares y puestos de trabajo que permitan el acceso y el mantenimiento del puesto de trabajo para las personas con discapacidad, diversidad funcional y/o trastornos de salud mental. A través de un funcionamiento real y efectivo de las unidades de apoyo gestionadas por la administración pública, inexistentes en la práctica actualmente.

**Es necesario destacar que las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir desigualdades** y/o violencias en todos los ámbitos de su vida, y que, por tanto, es imprescindible implementar medidas específicas con perspectiva de género para acabar con estas situaciones.

Ante esta realidad, es imperativo implementar una **educación inclusiva real y con garantías**, no sólo en el discurso sino en la práctica, lo que implica formación docente continua, desarrollo de currículos verdaderamente accesibles y universales, y una **inversión educativa suficiente** para garantizar los apoyos necesarios en todos los niveles educativos. Es necesaria la accesibilidad real y equitativa de las personas con discapacidad a toda la oferta educativa pública y de calidad, tanto de la educación inicial y obligatoria como de la educación continuada a lo largo de toda la vida.

En conclusión, **las personas con discapacidad** no son ni beneficiarias pasivas de la caridad. **Son ciudadanos y ciudadanas plenos, titulares de derechos inalienables** y agentes activos e imprescindibles de la transformación social. Su plena inclusión en todos los ámbitos de la vida no representa un gasto, sino una inversión estratégica en democracia, innovación, sostenibilidad y humanidad. La eliminación sistemática de las barreras físicas, comunicacionales, actitudinales y legales que aún enfrentan en la educación y el empleo no es un capricho, sino un imperativo ético irrenunciable y una necesidad económica evidente. Solo una sociedad que reconozca y valore el aporte de las personas con discapacidad, garantizando la igualdad real de oportunidades y trato, puede considerarse a sí misma como verdaderamente desarrollada, justa y humana.

Por estos motivos, en CCOO consideramos que hay que centrarse en trabajar en los siguientes ejes:

1. El impulso de las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa discrimine por motivo de discapacidad o diversidad funcional, incluyéndose los trastornos de salud mental.

2. La formación de los profesionales que trabajan con personas con discapacidad sobre los derechos de estas personas.
3. La accesibilidad real y equitativa de las personas con discapacidad a toda la oferta educativa pública y de calidad. Hablamos tanto de la educación inicial y obligatoria como de la educación continuada a lo largo de toda la vida; desde las primeras etapas, con la tan importante atención temprana, sabemos que una buena Atención temprana, no privatizada como sucede en la actualidad, tiene un gran impacto positivo a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas con discapacidad. Durante la etapa educativa, 1 a 21 años, incluyendo la transición a la vida adulta de aquellas personas con grandes necesidades de apoyo; y posteriormente realizar la adaptaciones de aquel alumnado que accede a las universidades.
4. Las medidas que impidan cualquier forma de explotación, violencia y abuso, y la formación adecuada sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar estos casos.
5. La defensa del derecho de las personas con capacidades diversas a trabajar, en igualdad de condiciones que la demás personas trabajadoras; lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante una tarea libremente escogida o aceptada en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.
6. La erradicación de la discriminación por motivos de discapacidad respecto a las cuestiones relativas a la ocupabilidad, incluidas las condiciones de selección, contratación, continuidad, promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables y ejercicio de sus derechos sindicales.
7. Exigir las adaptaciones necesarias en los lugares y puestos de trabajo que permitan el acceso y el mantenimiento del puesto de trabajo para las personas con diversidad funcional y/o trastornos de salud mental. A través de un funcionamiento real y efectivo de las unidades de apoyo gestionadas por la administración pública.

El futuro de la convivencia social exige este compromiso irrestricto con la dignidad y los derechos de todas las personas.