

3 de diciembre de 2022

Día Internacional de las Personas con Discapacidad



HACIA UN MUNDO ACCESIBLE E INCLUSIVO



¿POR QUÉ SE CELEBRA EL DÍA DE LA DISCAPACIDAD?

En 1992, al término del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992), la Asamblea General proclamó el día **3 de diciembre Día Internacional de las Personas con Discapacidad**. El Decenio había sido un período de toma de conciencia y de medidas orientadas hacia la acción y destinadas al constante mejoramiento de la situación de las personas con discapacidades y a la consecución de la igualdad de oportunidades para ellas. Posteriormente, la Asamblea hizo un llamado a los Estados Miembros para que destacaran la celebración del Día, y así fomentar una mayor integración en la sociedad de las personas con discapacidades.

¿QUÉ DEFENDEMOS DESDE NUESTRO SINDICATO?

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía siempre ha venido y seguirá defendiendo los derechos y la dignidad de todas las personas, pero insistiendo especialmente en aquellas que se encuentran con más dificultades, aquellas que en su día a día tienen que demostrar su valía para ser consideradas ciudadana o ciudadano de pleno derechos, nos referimos a las personas con discapacidad.

Los gobiernos deben proteger, promover y garantizar los derechos, legislando para todos y todas, e insistiendo en el cumplimiento de las mismas, de tal manera que así tendremos una sociedad más inclusiva, más accesible, que rompa con estereotipos, etc. y, por tanto, todas aquellas personas que parten de una desigualdad puedan tener los apoyos necesarios que les permita solventar obstáculos y desarrollar su proyecto de vida.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA

Según el Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad, a 30 de junio de 2022, 581.438 personas tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33% en Andalucía, de las cuales 281.224 son mujeres y 300.214 son hombres. El 58,88% de las personas con discapacidad en Andalucía tiene una edad comprendida entre los 16 y los 64 años.

En relación al grado de discapacidad, el 68,58% tiene un grado entre el 33% y el 64%, el 22,76% tiene reconocido grado entre el 65% y 74% y el 16,66% tiene más de 75% grado de discapacidad.

EMPLEO Y DISCAPACIDAD

Desde que fue aprobada en 2006 la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad se ha producido un cambio de paradigma, pasando de un enfoque asistencial al de garantía de derechos. La desigualdad

existente no se debe tanto a las limitaciones funcionales de la persona con discapacidad, sino a la existencia de un entorno excluyente.

En Andalucía, con la aprobación de la Ley de Derechos y Atención a personas con discapacidad en el año 2017, se marca como uno de sus principales objetivos el **garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades** y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanía, mediante la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, **del acceso al empleo**, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente, previniendo y erradicando cualquier causa de discriminación por razón de discapacidad.

Pero a pesar de los avances, la crisis sanitaria, social y económica propicio el empeoramiento de las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras, inclusive para las personas con discapacidad, ya que, por regla general, estos trabajadores y trabajadoras suelen tener peores condiciones laborales, por lo que esta situación aún ha empeorado más si cabe, la precariedad laboral que venían sufriendo, disminuyendo no solo calidad sino también la cantidad.

Y precisamente el empleo es una herramienta fundamental para fomentar la autonomía de las personas con discapacidad y su participación en la comunidad.

Según Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, en octubre de 2022, el número de personas con discapacidad contratadas en Andalucía eran 4640., de los cuales 1475 fueron contratos indefinidos y 3165 temporales, lo que nos indica que aún existe una tasa alta de temporalidad, puesto que los contratos temporales duplican a los indefinidos. El mayor número de contrataciones se realiza en el sector servicio, seguido de el de agricultura y pesca

Si lo analizamos, en función del sexo, nos encontramos que el 62,54 % de estos contratos se hacen a hombres con discapacidad y el 37,45% a mujeres. Y teniendo en cuenta la edad, el 51,3% de personas con discapacidad con contrato indefinido

tiene más de 45 años, siendo el 48% con esta edad los que tienen contratos temporales.

Por tanto, el perfil de persona con discapacidad que está trabajando es hombre con contrato temporal, de más de 45 años y en el sector servicio.

Si hacemos una comparativa con octubre de 2021, podemos observar que el número de contratos realizado en 2022 ha disminuido en 553, sin embargo, se han incrementado los contratos indefinidos en 1.072 y han disminuido los temporales en 1625. Por tanto, aún sigue siendo excesiva la tasa de temporalidad en lo que se refiere a la contratación de las personas con discapacidad, sin embargo, el porcentaje de contratación de hombres y mujeres es similar entre 2021 y 2022.

Se produce un aumento respecto al 2021 de las personas con discapacidad demandantes en 2022 en 1.049, incrementándose tanto hombres como mujeres, sin embargo, los datos de personas con discapacidad paradas son similares entre 2021 y 2022.

El número de personas con discapacidad demandante de empleo es de 55.360, de los cuales 29.313 son hombres y 26.047 mujeres

Atendiendo a nivel de estudio nos encontramos que el 71,64% tienen estudios secundarios y el 1,27% no tiene estudios.

El número de personas con discapacidad paradas es de 31.591, siendo mayor en mujeres (52.04%) que en hombres (47.9%), de 45 o más años y con estudios secundarios.

Son las mujeres con discapacidad las que menos demandan empleo sin embargo tienen más alta tasa de paro, lo que denota, una baja participación de mujeres en el mercado de trabajo como consecuencia de la doble discriminación que sufren.

Atendiendo a otras fuentes, como es **el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía 2020**, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en

Andalucía ha pasado del 30,2% en 2019 al 28,6% en 2020, manteniéndose la distancia con la tasa de actividad con las personas sin discapacidad que, en 2020, se situaba en el 72,2%. Por sexo, la tasa de actividad de los hombres con discapacidad era del 29,1% y la de las mujeres del 27,8%, tras bajar en un año 0,8 puntos porcentuales en los hombres y 2,8 en las mujeres.

El 20,2% de la población con discapacidad en Andalucía era ocupada, frente al 26,7% en España, disminuyendo dicho porcentaje respecto a 2019 en 1,0 puntos porcentuales. Para los hombres la tasa de empleo era del 20,6% y para las mujeres del 19,6%, de manera que en un año en los hombres ha bajado la tasa en 0,1 puntos porcentuales y en las mujeres ha bajado 2,3 puntos. El 84,5% de estas personas ocupadas pertenecían al sector servicios, frente al 74,6% de las que no tienen discapacidad.

La tasa de paro de las personas con discapacidad en Andalucía bajó en un año 0,5 puntos, situándose en el 29,3%, 7,0 puntos porcentuales mayor que la de las personas sin discapacidad. La tasa de paro de los hombres con discapacidad bajó 1,5 puntos alcanzando el 29,2%, y la de las mujeres subió 0,9 puntos alcanzando el 29,4%.

La tasa de solarización de las personas con discapacidad fue del 87,8% (siendo la de España del 89,6%). De ellos, el 28,7% eran asalariados públicos, porcentaje mayor que en los asalariados sin discapacidad que era del 22,3%.

El porcentaje de personas ocupadas con discapacidad que trabajaban a jornada completa era del 83,9% y el de las personas sin discapacidad del 85,5%.

Del total de personas ocupadas con discapacidad que cotizaban a la Seguridad Social en 2020, el 79,0% lo hacía en centros ordinarios (44.500 personas) y el resto

en centros especiales de empleo (11.800 personas). De los primeros, el 26,0% tuvo algún tipo de deducción en las cotizaciones.

El 26,0% de personas asalariadas con discapacidad que trabajaban en centros ordinarios fueron contratados mediante contratos específicos de discapacidad.

El 71,6% de las personas con discapacidad en edad laboral percibieron alguna prestación, de ellas el 83,3% era una prestación derivada de la incapacidad. De todas las personas con discapacidad andaluzas que percibían prestación derivada de incapacidad, el 15,9% permanecían activos.

Ante este contexto, hacen falta más herramientas y medidas específicas por la la heterogeneidad del grupo de personas con discapacidad, medidas que se adapten a sus necesidades, con una dotación económica verdaderamente suficiente que permitan, de una vez por todas, paliar la gravísima situación que vienen padeciendo las personas con discapacidad en el empleo. No es suficiente con enunciar leyes sino llevarlas a la práctica haciendo una apuesta decisiva e involucrando a las familias, empresariado, organizaciones de personas con discapacidad, sindicatos y la sociedad en su conjunto.

Nuestro trabajo se encamina en:

- ✓ Establecer una prioridad sindical que permita consagrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, denunciando las discriminaciones que se vienen produciendo y velando específicamente por un empleo de calidad, inclusivo e igualitario.
- ✓ Que se propicien entornos laborales accesibles y no discriminatorios y que se realicen las adaptaciones o ajustes razonables necesarias en los puestos de trabajos, ya sea en un empleo público, privado como protegido.

- ✓ Que se cumpla con lo establecido en materia de accesibilidad universal y diseño para todas las personas como pilar importante e imprescindible para conseguir un mercado de trabajo más igualitario e inclusivo.
- ✓ Que se establezcan acciones en relación a la convocatoria, temario, pruebas de acceso, etc. para que se fomente el acceso en igualdad de las personas con discapacidad al empleo público haciendo hincapié en las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental.
- ✓ Exigir un incremento de la actuación e intervención por parte de la Inspección de Trabajo, junto con la revisión e incremento de las sanciones en caso de incumplimiento por parte de las empresas de la cuota de reserva.
- ✓ Convertir la negociación colectiva en un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, y el desarrollo profesional y social; superando la cuota reserva y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que las compongan. La contratación debe realizarse en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras, velando especialmente por el desarrollo personal y profesional, los ascensos y las promociones; priorizando actuaciones dirigidas a las mujeres con discapacidad.
- ✓ Promover líneas de actuación e intervención sindical dirigida a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en el empleo protegido, prestando atención a las personas trabajadoras con discapacidad intelectual.
- ✓ Desarrollar una intervención y representación sindical en los CEE que asegure el cumplimiento de sus derechos laborales, el tránsito en condiciones óptimas a la empresa ordinaria y la aplicación del convenio colectivo del sector.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA: CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA

Los Centros de atención especializadas a personas con discapacidad constituyen una de las respuestas de las administraciones públicas encaminadas al desempeño de su obligación social de atención de las personas con discapacidad. Por tanto, se puede encontrar diferentes tipos de centros, como son centros residenciales, centros de día, centros de días con terapia ocupacional, viviendas tuteladas, etc. en los que un buen número de personas trabajadoras desarrollan sus funciones orientadas a promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de este colectivo favoreciendo, asimismo, su funcionamiento individual como personas

Estos centros, están contemplados dentro del Catalogo del Sistema de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia y por tanto, son consideradas en la Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía como prestaciones garantizadas, cuyo reconocimiento tiene el carácter de derecho subjetivo, siendo exigibles y es por ello, por lo que las Administraciones Públicas y en concreto nuestra Administración Autonómica, tienen la obligación de garantizar una financiación necesaria, suficiente y estable al tiempo que asegure la calidad y eficacia de los mismos.

Estos deben de dar una respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, garantizar la igualdad de acceso, de trato y unas condiciones laborales dignas para los y las profesionales encargados en su desarrollo.

La pandemia ha puesto de manifiesto y ha agudizado los problemas estructurales que existían hace muchos años en los centros de atención a personas con discapacidad.

Estos se caracterizaban por la precarización laboral de los trabajadores y trabajadoras, la falta de personal, y una financiación insuficiente, que ha venido repercutiendo directamente en la atención a las personas usuarias de estos servicios.

Asimismo, se evidencia otro problema que afecta a este sector: baja cualificación formal y una insuficiente oferta dirigida a la formación y la acreditación profesional. La Ley de Dependencia obliga a la profesionalización de los y las trabajadoras, fundamentalmente cuidadores/as de los centros a través de una acreditación que certifique su preparación.

La crisis derivada de la COVID-19 no es solo una crisis de la actividad empresarial, sino que también es una crisis social que requiere mejoras en las condiciones de trabajo para satisfacer la demanda de cuidado.

Por tanto, y para que se reconozca el valor económico y social de los trabajos de cuidados es necesario unas adecuadas condiciones laborales para las personas trabajadoras, y así poder garantizar la atención de las personas dependiente.

El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se financia con cargo a tres fuentes: Los créditos que anualmente se fijan en los Presupuestos Generales del Estado, los Presupuestos de cada Comunidad Autónoma y las aportaciones de las personas usuarias.

La financiación estatal se vio mermada, tras los recortes en dependencia acontecido en 2012, sin embargo, en enero de 2021 se alcanzó un Acuerdo de diálogo social para la puesta en marcha de un Plan de Choque para reactivar la implantación del Sistema de Dependencia entre 2021 y 2023. Este acuerdo fue suscrito por UGT, CCOO, CEOE, CEPYME y el Ministerio de Derechos Sociales y comprometía al Gobierno central a incrementar la financiación estatal del Sistema

de Dependencia en 600 millones de euros anuales acumulables en los ejercicios sucesivos, vinculando este incremento de transferencias a las Comunidades Autónomas al cumplimiento de una serie de estándares de calidad en la atención: reducción de la lista de espera, mejora de la calidad del empleo de los profesionales que atienden y cuidan a las personas dependientes, etc.

La Junta de Andalucía estipula los costes máximos por plaza concertada por tipología de centros. Estos deben de venir a garantizar que los servicios se presten con niveles altos de calidad, al tiempo que contribuyan a garantizar la sostenibilidad del sector y la calidad del empleo que genera, cubriendo como mínimo los costes salariales de los y las profesionales.

Como es bien sabido, este sector ha venido sufriendo durante muchos años problemas de infrafinanciación que ha afectado tanto a las personas dependientes, en este caso a las personas con discapacidad, como a trabajadores y trabajadoras del sector, así como a las entidades gestoras de los mismos.

Desde el 2018 hasta la actualidad se han ido incrementado estos costes: 2018 un 1,9%. en 2019 desde un 3,5% a un 6% en función de la tipología de centros, en 2020 un 0.8%, en 2021 un 2,6% y en 2022 un 6%.

Por tanto, el coste/plaza se ha incrementado de 2018 hasta 2022 en un 16.3%.

Otro aspecto a destacar, es que, en el año 2019, se firmó el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a personas con Discapacidad que supuso unos incrementos salariales para los y las trabajadoras del sector que oscilaban entre 12, 15 y un 30%, entre otras medidas. Gran parte de esta subida, se debía al incremento del salario mínimo interprofesional. Actualmente, se mantienen estas tablas salariales, tal y como se comentó en el día de ayer, porque está bloqueada la negociación.

Por tanto, y teniendo en cuenta tanto la financiación estatal, como la autonómica, esta subida de coste aún resulta insuficiente, y así desde UGT Andalucía lo hemos ido poniendo de manifiesto

Desde nuestro sindicato consideramos que, para garantizar el correcto funcionamiento de estos servicios, deben de estar dotado de una financiación suficiente y estable que evite las situaciones de impago y posibilite que las entidades prestadoras del servicio cumplan con los convenios colectivos de aplicación y con ello, dar una atención de calidad a las personas usuarias.

Para ello, la financiación pública destinada a los centros de atención a personas con discapacidad debe de ir acompañadas con los costes salariales de los y las profesionales del sector, y por ello, solicitamos la creación de una mesa de negociación real entre las partes; es decir, organizaciones gestoras de centros, sindicatos y Gobierno andaluz, para establecer los precios públicos; y que se realice un plan de actuación ajustado a los costes reales de los mismos. De ese modo, se puede dar una atención de calidad ajustada a las necesidades de las personas dependientes, con mejoras en las condiciones laborales de los y las profesionales y garantizar la viabilidad económica de estos servicios.

También es necesario que el Gobierno central culmine el compromiso adquirido en el marco del diálogo social y en los PGE-2023 incremente 1.800 millones de euros adicionales a los presupuestados en 2022 y establezca unos criterios de reparto con las Comunidades Autónomas que garanticen realmente la atención de la lista de espera y la calidad de los servicios, así como que revierta la totalidad de los recortes en las prestaciones impuestos en 2012 que continúan vigentes.

También, es necesario que nuestra Comunidad Autónoma incremente su presupuesto en materia de dependencia para el año 2023, y con ello, llevar a cabo medidas que permitan mejorar ratios de personal, costes/plazas, etc. y que se revise y modifique la normativa que regula las condiciones materiales y funcionales de dichos centros para adecuarlo a las necesidades de las personas usuarias de los mismos y a un modelo de atención centrado en la persona.

DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

La Discapacidad sobrevenida como sabemos, implica una asimilación acelerada de la nueva situación por parte de la persona, en la que los factores como, la información adecuada sobre las consecuencias, expectativas y apoyos de los que puedan disponer, resultan claves para una mejor adaptación a la nueva situación a la que la persona se enfrenta.

Para ir situándonos, definen a la Discapacidad sobrevenida, como aquella que surge a partir de los 6 años, a consecuencia de situaciones externas e internas no congénitas. Y las clasifican en determinadas tipologías, tales como accidentes de tráfico, accidentes deportivos, accidentes laborales, enfermedad sobrevenida o accidentes domésticos.

Por tanto, una discapacidad sobrevenida, sobre todo en edad adulta, supone además de un cambio relevante no solo para la propia persona, sino para su entorno cercano. Además, cuando más tardía es la aparición de esta situación, más difícil es la adaptación a la nueva situación, por lo que un despliegue temprano de apoyos será, tanto más necesario, cuánto más avanzada es la edad de la persona que entre en situación de discapacidad.

Hay que decir al respecto, que debemos avanzar en muchos aspectos sobre la discapacidad, pero aún más si se trata de discapacidad sobrevenida, siendo ésta

una de las grandes olvidadas en todos los niveles, sobre todo en cuanto a inserción laboral o conservación del puesto de trabajo se refiere.

El mantenimiento del empleo de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida, nos lleva a considerar la búsqueda de soluciones alternativas a la extinción del contrato de trabajo, más allá de la aplicación estricta de la norma jurídica. Nada impide que desde el campo de actuación que nos ofrece la negociación colectiva, se puedan establecer medidas que permitan la adaptación y/o recolocación del trabajador/ha afectado ayudando a superar el efecto extremo que se produciría como consecuencia de la ruptura de la relación laboral.

La pérdida del empleo por discapacidad sobrevenida, supone una amplia y variada casuística que en algunos supuestos la ley otorga una determinada protección, pero que en otros deja al trabajador desprotegido.

En este sentido, aunque el efecto reparador de la Seguridad Social actúe para compensar la pérdida de las retribuciones, sin embargo, junto a la aparición de la merma de la salud, el hecho traumático que provoca la extinción del contrato de trabajo, supone la pérdida de otros derechos íntimamente ligados al derecho a un trabajo digno, indispensables para el desarrollo integral de las personas, como son por ejemplo el desarrollo de una carrera profesional, formación continua, ascenso, etc.

Actualmente se encuentran en un contexto en el que la falta de información o la escasez de apoyos, la sobrecarga y el nivel de estrés en el entorno de la persona con discapacidad son muy elevados.

La Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (artículo 27.1 a) y e)) que prohíbe la discriminación por motivos de

discapacidad en relación al empleo, así como el mantenimiento y retorno al mismo.

Y también, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su artículo 17 recoge que las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo, así como que los procesos de apoyo para la actividad profesional comprenderán, entre otras: procesos de habilitación o rehabilitación médico-funcional, orientación profesional, formación, readaptación o recualificación profesional.

Al igual que, la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía recoge en el Artículo 24. Protección del derecho al trabajo "las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, velarán por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso de las personas con discapacidad al empleo, la formación, cualificación y promoción profesionales, en las condiciones de trabajo, y en las condiciones de seguridad y salud laborales. A tales efectos, y conforme a la normativa estatal vigente en esta materia, llevarán a cabo políticas de formación profesional y empleo, y adoptarán medidas de acción positiva destinadas a facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral, incluyendo el empleo por cuenta propia y mediante empresas cooperativas. Estas medidas tendrán en cuenta la situación específica de las mujeres.

Y el artículo 30 recoge que "las Administraciones Públicas competentes adoptarán las medidas orientadas a asegurar que las personas trabajadoras con discapacidad desarrollen su actividad laboral en condiciones de trabajo seguras y saludables, teniendo en cuenta sus especiales circunstancias en la evaluación de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo y que en ningún caso se

impedirá el acceso a un puesto de trabajo a las personas con discapacidad alegando motivos de prevención de riesgos laborales cuando los posibles riesgos existentes puedan corregirse con los ajustes razonables necesarios”.

Pero, no obstante, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49 apartado e) recoge que, por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, se extingue el contrato de trabajo.

Por tanto, existe mucha incongruencia en la legislación actual sobre las medidas relacionadas entre la discapacidad sobrevenida y la actividad laboral, y ante estas situaciones, en la mayoría de los casos conlleva extinción de contrato y no adaptación o cambio del puesto de trabajo.

Ante esta situación, desde UGT Andalucía observamos que las personas con discapacidad, tienen importantes dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, y cuando lo hacen, no lo realizan en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, por tanto, como sindicato, es imprescindible que sigamos con la acción sindical integral y transversal, que se basan en los principios de igualdad de trato y oportunidades, tanto en el acceso al empleo como al desarrollo de la relación laboral.

La negociación colectiva es un instrumento idóneo para paliar el efecto extintivo del contrato de trabajo aportando soluciones orientadas a la adaptación y/o recolocación del trabajador afectado por la discapacidad sobrevenida. Ante la tensión que se produce entre la protección del trabajador/a cuya salud se ha visto mermada y la posibilidad de que se extinga la relación laboral vías Estatuto de los trabajadores.

Por ello, desde nuestra organización trabajamos para:

- Velar por los derechos de las personas con discapacidad.

- Hacer de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, el desarrollo profesional y social de las personas trabajadoras con discapacidad, no solo superando la cuota de reserva en las empresas de más 50 personas en plantilla y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que la componen, con las mismas condiciones que el resto de trabajadores. Y, sobre todo, utilizar la negociación colectiva, como instrumento que favorezca la permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida, se incluyan cláusulas en los convenios colectivos para evitar despidos tras un accidente laboral, o doméstico, de tráfico o debido a una enfermedad grave, etc. DE modo que se garantice su permanencia en el puesto de trabajo, adaptando dicho puesto a las nuevas necesidades.
- También se deben incluir cláusulas en los convenios que contemplen una adaptación real del puesto de trabajo para el trabajador, no solo una mera recopilación de medidas, sino que sean medidas efectivas conforme a las necesidades de cada persona, pudiendo incluir ajustes en la organización del trabajo, horarios, etc.
- En la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se recoge en el Artículo 27. Plan de empleo de las personas con discapacidad. Desde UGT Andalucía, vamos a trabajar para que se incluyan medidas que permitan la readaptación profesional y la permanencia en su puesto de trabajo de las personas trabajadoras, tras una discapacidad sobrevenida,
- Instar al poder legislativo que se modifique el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los artículos que perjudiquen y contradigan la inclusión normal al mercado de trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida, excluyendo la posibilidad de permitir extinguir la relación laboral debido a una

incapacidad sobre todo permanente total, sino que prevalezca que la empresa le asigne otro puesto de trabajo, en lugar de realizar un despido porque no es apto para el puesto que venía desempeñando antes de sufrir la discapacidad.

- Exigir mayor cumplimiento real y efectivo de la normativa en lo referente a la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y una intensificación en la actuación de la Inspección de Trabajo
- Impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate.
- Establecer acciones de formación y sensibilización para todas las estructuras sindicales que permitan una fácil detección de posibles situaciones de discriminación en materia de discapacidad.
- Llevar a cabo planes de formación específicos tanto para las empresas, como para los trabajadores con una discapacidad sobrevenida, sobre la adaptación de los puestos de trabajo, y los beneficios que conlleva dicha adaptación para ambas partes.
- Exigimos una financiación suficiente y eficiente en los servicios de atención y apoyo a las personas con discapacidad sobrevenida.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

La ciudad es un entorno donde desarrollamos nuestra vida cotidiana, y en donde se encuentran la mayoría de las barreras y los impedimentos que limitan nuestra autonomía, nuestro bienestar y nuestra capacidad de elección, limitando las libertades tan fundamentales de la persona como derecho a la participación, a la cultura, a las actividades recreativas o deportivas, a la información, al acceso al empleo, etc.

La condición de ciudadanía es el estatus conformado por el acceso a los recursos básicos para el ejercicio de nuestros derechos y deberes como personas

En la medida en que los equipamientos, los servicios y los espacios son más cómodos, más seguros, más fáciles de usar y, por tanto, que promuevan la autonomía de las personas, estamos apostando por una ciudad accesible; por una mayor calidad de vida. Por eso, de nada sirve que se pueda acceder a una sala de cine, si no disfruto de la película por no estar subtitulada o con audio descripción; de nada sirve que pueda salir de casa por tener un magnífico ascensor, si no puedo desplazarme por la ciudad al no tener accesos rebajados y señalización accesible; de nada sirve llegar hasta la biblioteca si no puedo leer un libro al no estar disponible en lectura fácil; de nada sirve tener un empleo si ni el centro de trabajo ni el puesto está adaptado a mis necesidades

Dados los grandes avances en la regulación normativa en este tema tanto a nivel estatal, como autonómico y local, la aplicación de los mismos ha sido escasa e irregular y todavía nos encontramos muy lejos de que la accesibilidad sea un derecho, que garantiza la posibilidad de poder cubrir las necesidades de las personas con discapacidad y de la sociedad en su conjunto.

Por ello, reivindicamos:

- Que se garantice la inclusión social y el cumplimiento del principio de igualdad haciendo efectiva la accesibilidad como derecho.
- Que se propicien entornos laborales accesibles y no discriminatorios y que se realicen las adaptaciones o ajustes razonables necesarias en los puestos de trabajos, ya sea en un empleo público, privado como protegido.
- Que se hagan efectivos los derechos de las personas con discapacidad recogidos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad del a ONU.

- Que se cumpla con lo establecido en materia de accesibilidad universal y diseño para todas las personas como pilar importante e imprescindible para conseguir un mercado de trabajo más igualitario e inclusivo.
- Reconocimiento efectivo de la accesibilidad cognitiva en la legislación para garantizar un acceso igualitario a los entornos, productos y servicios a aquellas personas que tienen dificultades de comprensión, como son las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, con el objetivo de que puedan ser ciudadanas de pleno derecho.
- Promover los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas de nuestra acción sindical, garantizando la participación de las personas con discapacidad en toda nuestra organización.

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DISCAPACIDAD

Las nuevas tecnologías se tornan como un elemento facilitador de comunicación e información para toda la ciudadanía, pero las complejidades técnicas hacen que muchas personas con discapacidad se encuentren excluidas si los mecanismos de comunicación e información no son accesibles.

El Artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 ratificado por España en 2007 recoge que " a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida en igualdad de condiciones que los demás, se deben de adoptar medidas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a la información y comunicación, entre otros espacios de nuestra vida (educación, salud, trabajo cultura, servicios públicos, etc.).

A esto se suma, que la accesibilidad cognitiva, que, junto a la accesibilidad física y sensorial, forman parte indisoluble de la accesibilidad universal, se entiende

como el derecho a comprender la información que nos proporciona el entorno, a dominar la comunicación que mantenemos con el entorno y a poder hacer con facilidad cualquier actividad que se quiera llevar a cabo sin discriminación por razones de edad, de idioma o capacidades cognitivas.

Por ello, y ahora más que nunca la accesibilidad se torna imprescindible para que muchas personas con discapacidad puedan acceder a la educación, al trabajo, medios de comunicación, cultura, etc.