



FeSMC  
Juventud

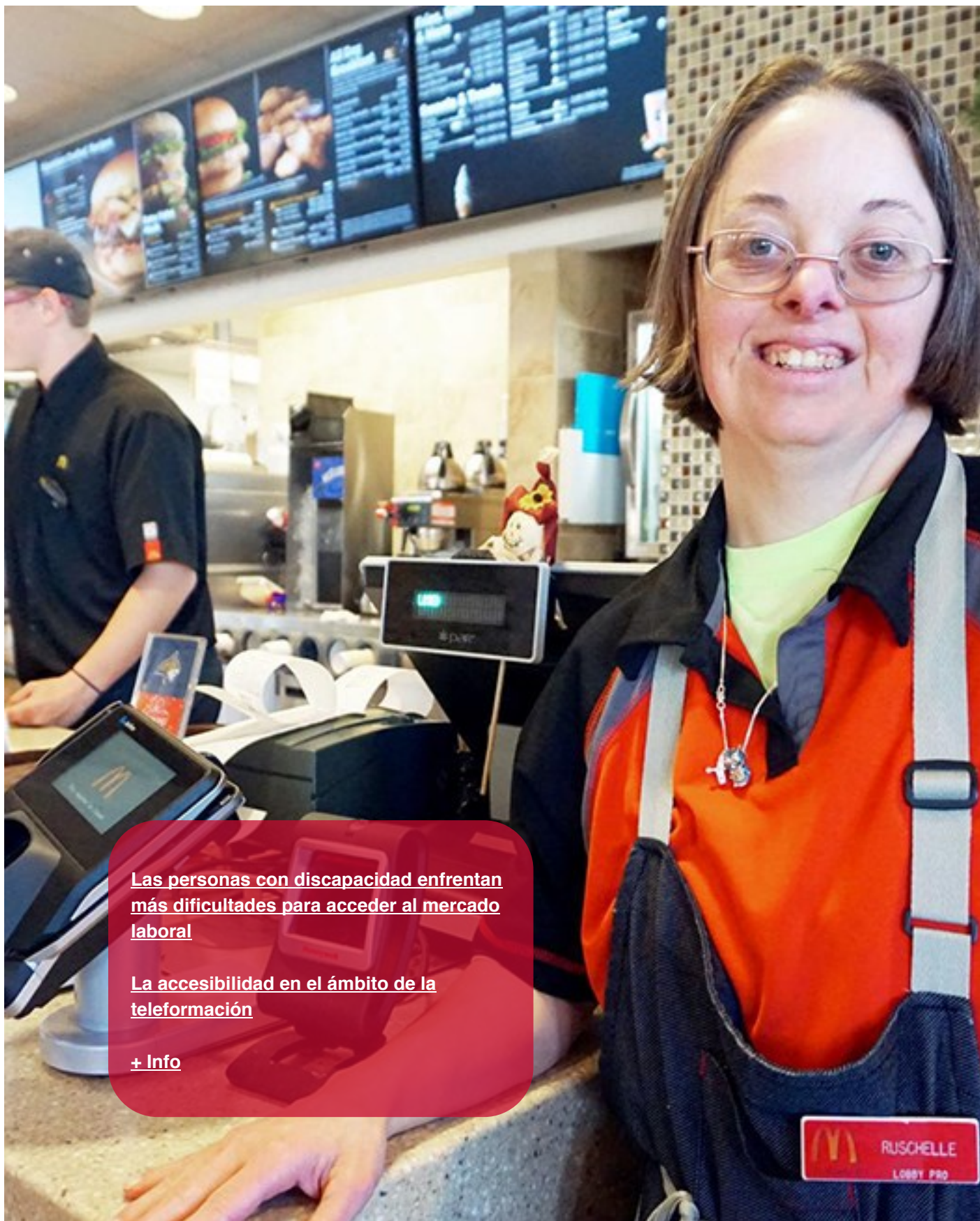


# EL MICR FONO

ÓRGANO DE ESCUCHA A LA **JUVENTUD**

Servicios, Movilidad y Consumo FeSMC-UGT

Octubre 2020 | Nº 1



Las personas con discapacidad enfrentan más dificultades para acceder al mercado laboral

La accesibilidad en el ámbito de la teleformación

+ Info



\* Haz clic sobre los enlaces para acceder a los contenidos

## LO + DESTACADO de FeSMC-UGT Juventud-Ruge

### Juventud - Ruge

Los y las jóvenes exigen cambios políticos profundos para conocer un mundo sin crisis

### Juventud - Ruge

Los jóvenes españoles pagan el gran error de la reforma laboral de 2012

### FeSMC-UGT-Juventud

La juventud de UGT exige medidas para atajar la pérdida de empleo en el sector turístico

### Juventud - Ruge

UGT denuncia el ERE de Deliveroo para llevarse su actividad a Rumanía

### Juventud - Ruge

RUGE y UGT amplían el servicio de consulta por Whatsapp

### FeSMC-UGT-Juventud

La juventud en España: entre la Gran Recesión y la crisis del Covid-19

## IMPERDIBLES

### Universidad y Estudiantes

Las prácticas no laborales sustituyen unos 300.000 puestos de trabajo al año

### Falsear la dramática realidad de la violencia de género es infame

Juana Grégori | Dpto. de la Mujer FeSMC-UGT

### Nueva normalidad: una vía de doble sentido

Miguel Ángel Cilleros | Secretario General de FeSMC-UGT

### ¿Distanciamiento social a los sindicatos? Así, no

Álvaro Vicioso | Adjunto al Sº de Acción Sindical FeSMC-UGT

## DE INTERÉS

UGT activa en su web un servicio para reclamar el cobro del Ingreso Mínimo Vital

AHORA TE TOCA | ELIGE UGT

Cálculo de prestaciones por desempleo para contratos a tiempo completo

Accede desde aquí a la Asesoría Laboral UGT - elplural.com

Información de interés sobre el coronavirus

Hoja de afiliación a UGT

Qué es SerdUGT?

Tú respuesta sindical YA

Documentos de la Confederación Europea de Sindicatos [ ETUC-CES ]

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

**ELMICRÓFONO**

**Nº 1 | Octubre 2020**



**ÓRGANO DE ESCUCHA A LA JUVENTUD**

**Edición:**

**Departamento de la Juventud**

**Dirección y coordinación:**

**Afra Blanco Rodríguez**  
Responsable del Departamento de la Juventud

**Diseño y Maquetación:**

**Gabinete Federal de Comunicación**  
**FeSMC-UGT**

**Datos de contacto:**

**Avenida de América, 25**  
**4ª planta - 28002 - Madrid**  
**Tel.: 91 589 72 95 - 71 63**  
**comunicacion@fescugt.org**

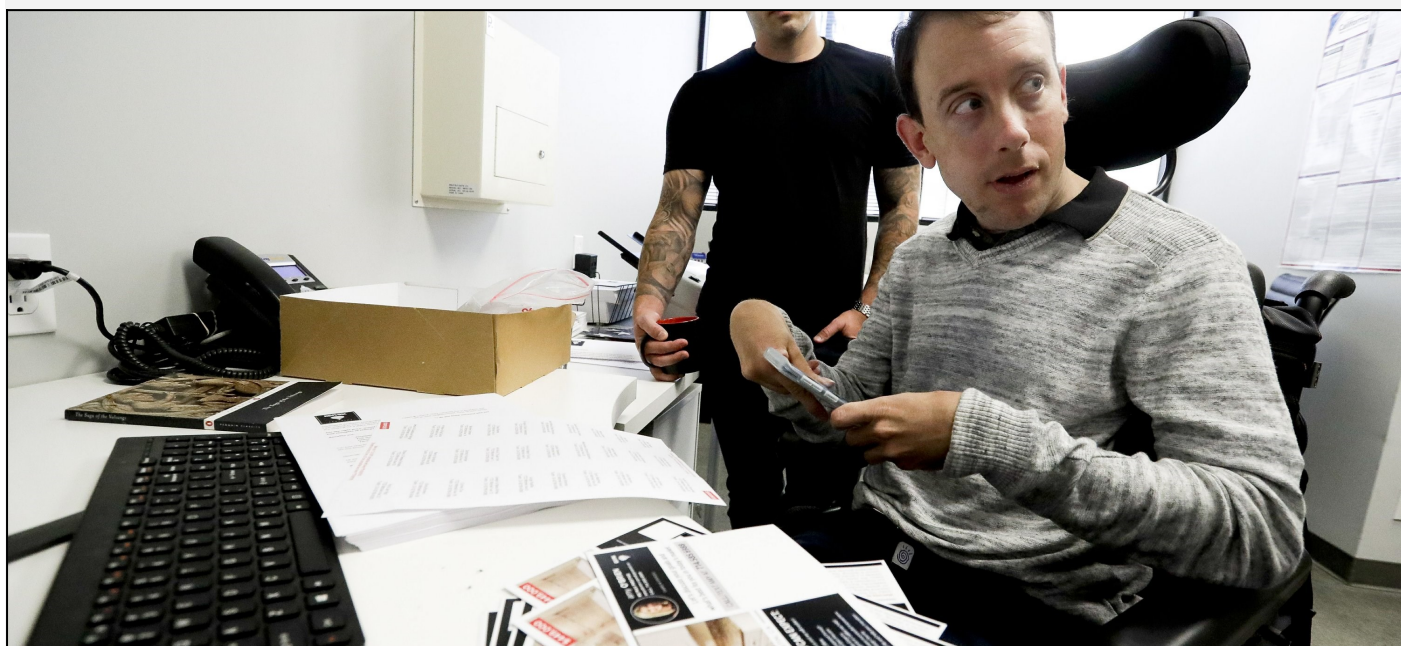
**www.fescugt.org**

**Archivo (números anteriores)**

**El Micrófono no comparte, necesariamente, la opinión de sus colaboradores.**



## Las personas con discapacidad enfrentan más dificultades para acceder al mercado laboral



**A**ctualmente, en España, 1.899.800 personas con discapacidad se encuentran en edad de trabajar (entre 16 y los 64 años), lo que representa el 6,3% de la población en edad activa, pero la tasa de actividad de la población con discapacidad es del 34,5% (654.600 personas activas de las que solo 489.800 están ocupadas), es decir, algo más de 1,2 millones de personas con discapacidad están fuera del mercado laboral.

Como grupo particularmente vulnerable, la crisis económica que ha seguido a la alerta de salud COVID-19 puede golpearlos abruptamente, aumentando la pérdida de empleos y dificultando la inclusión laboral.

La integración de las personas trabajadoras con discapacidad no solo es compleja sino también precaria. Solo el 28% de los empleados/as tiene un contrato indefinido. Solo el 6% permanece en la misma empresa durante más de 3 años, mientras el 61% de las personas empleadas con discapacidad han trabajado para la empresa durante menos de un año.

Y, para mayor alerta, el 66,4 % de mujeres con discapacidad en edad activa que hay en España están inactivas, frente al 28,3% de las mujeres

sin discapacidad. Son 809.000 mujeres con discapacidad en edad laboral las que hoy sufren una doble discriminación en nuestro país, por razón de sexo y discapacidad, que dificulta su acceso al empleo. Las mujeres con discapacidad se ven especialmente afectadas por clichés y prejuicios educacionales y sociales, provocando que ni ellas ni la sociedad en su conjunto evolucione hacia la igualdad de oportunidades y la inclusión de la diversidad.

Se dibuja un más que evidente escenario de mayor incertidumbre y vulnerabilidad para, especialmente, las mujeres trabajadoras con discapacidad en un futuro incierto para toda la clase trabajadora.

### Personas trabajadoras con discapacidad

Las características que hoy encontramos en diversas actividades económicas vinculadas a nuestra federación como la alta temporalidad, parcialidades impuestas, bajos salarios, alta rotatividad... se acrecientan de manera alarmante entre las personas trabajadoras con discapacidad; el 78% que actualmente trabajan se encuentran en el sector servicios y solo el 8% trabajan para el sector de la industria.

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), que el INE publica periódicamente, son solo 25.000 empresas con más de 50 empleados/as en España las que cuentan con personas trabajadoras con discapacidad. Hay que decir y denunciar que se trata de un porcentaje de empresas muy bajo las que cumplen la normativa. Ya que, la Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y su Inclusión Social exige, que las empresas de más de 50 personas trabajadoras incorporen a sus plantillas un porcentaje nunca inferior al 2% de personas con discapacidad. Sistema de cuotas que si se cumpliera, ayudaría a erradicar/minimizar el impacto de exclusión laboral que sufren las personas con discapacidad.

Cumplir con la normativa provoca que el 73% del empleo ocupado por personas con discapacidad se ubique en el mercado ordinario, es decir, dentro de aquella modalidad laboral en la que la persona trabajadora con discapacidad desempeña su actividad laboral en una empresa convencional. Estamos ante el fin último, el único entorno laboral en el que la *integración de la persona con discapacidad* se produce de forma plena.

*Continúa en la página 4)*

## Riesgo de exclusión

Pese a ello y debido a las barreras y los obstáculos que presenta nuestro mercado laboral así como el incumplimiento de la norma hace absolutamente necesario que se mantenga el empleo protegido, cerca del 20% de las personas con discapacidad ocupadas lo hacen en centros especiales de empleo. Estamos ante una modalidad laboral, empleo protegido, diseñada para aquellas personas con discapacidad que sí pueden ejercer una actividad profesional pero a las que el mercado ordinario les presenta obstáculos imposibles de sortear.

Evidentemente, la situación actual nos obliga a ser conscientes del difícil escenario que tendrá que afrontar el grupo e incidir a su vez de manera más insistente acerca de la protección y garantías que desde el mercado laboral se ofertan. En un contexto de crisis y recesión, las personas más vulnerables pueden quedar excluidas de la economía y el empleo, lo que hace necesario trabajar para evitar su exclusión y discriminación en el mercado del trabajo.

La Convención de Derechos de las

## Centros Especiales de Empleo

Por ello, desde FeSMC-UGT consideramos que los centros especiales de empleo son compatibles con la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad en la medida en la que se den las condiciones para facilitar y/o promover el empleo en entornos abiertos de trabajo y el mismo se

**Los centros especiales de empleo se han convertido en auténticos guetos de precariedad**

desarrolle en condiciones de igualdad sin discriminación.

Es incuestionable que los Centros Especiales de Empleo se han convertido en los últimos años en una importante herramienta para proveer oportunidades de empleo a las personas con discapacidad. En época de crisis, los centros especiales de empleo han aumentado en número y en plantilla

2012, los Centros Especiales de Empleo se han convertido en “refugio de empleo” para personas con discapacidad. En un contexto de deterioro del mercado de trabajo, este fenómeno puede suponer un importante trasvase de personas con discapacidad que se encontraban en el mercado ordinario al mercado protegido de trabajo. Esta circunstancia se ha visto favorecida porque, en buena medida, los centros especiales de empleo han sido destinatarios prioritarios de las políticas activas de empleo para personas con discapacidad, en detrimento de otras fórmulas de inserción.

No se puede negar su valor social, tanto por lo que significa el empleo para las personas con discapacidad como un factor de inclusión social que ayuda a superar barreras normalizando su vida, esto es, como vía para conseguir el desarrollo pleno de su personalidad, a través de la independencia personal y económica, como por el retorno económico de estas entidades (se estima que por cada euro público invertido los centros especiales de empleo retorna una media de 1,4 euros a la sociedad). Pero el desempeño de la función social de los centros especiales de empleo no se circunscribe únicamente a cubrir el porcentaje del 70% de su plantilla mediante la contratación de personas con discapacidad, sino que se exige, por un lado, la prestación de servicios de ajuste laboral y social, y por otro, que las condiciones laborales no sean discriminatorias, sino que sean justas y favorables, de tal forma que se garantice la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

## Empleos protegidos y precarios

Sin embargo, los datos evidencian que el empleo en el mercado de trabajo protegido es de menor calidad y con menores salarios, a pesar de que se subvenciona en mayor medida que otras fórmulas de inserción laboral. Tanto los datos como la percepción en el funcionamiento de los centros especiales de empleo muestran que la tendencia actual es la preferencia por la cantidad, en cuanto al número de empleos creados para personas con discapacidad, que, por la calidad, lo que se traduce en:

(Continúa en la página 5)



Personas con Discapacidad promueven un mercado de trabajo abierto, los ajustes razonables y la igualdad de derechos y condiciones de trabajo. Un mercado laboral abierto e inclusivo no puede ser discriminatorio hacia las personas con discapacidad.

exponencialmente, siendo un importante recurso generador de empleo para personas con discapacidad, constituyen, en definitiva, una alternativa para poder trabajar. Durante estos años de destrucción masiva de empleo, especialmente en la horquilla encontrada entre el año 2008 y el



- Elevada tasa de temporalidad.
- Plantillas integradas por personas con discapacidad con grado medio/bajo.
- Escaso tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo al empleo ordinario, siendo nulo el control y seguimiento por parte de la Administración.
- Importante brecha salarial debida a los bajos salarios.
- Poca o ninguna capacidad de representación y negociación, baja sindicalización.

A estas circunstancias se suma la absoluta falta de transparencia, seguimiento y control necesario por parte de la Administración, siendo patente en la inoperatividad o inexistencia de la prestación de servicios de ajuste social y personal a través de las Unidades de Apoyo, sin medidas para evitar tal situación por parte de la Administración.

La realidad ha impuesto que se haya desdibujado en parte la finalidad de tránsito que se presumía en la LISMI, Ley de Integración Social de los Minusválidos, para los centros especiales de empleo, convirtiéndose en la actualidad en una alternativa más para las personas con discapacidad. Principalmente para aquellas personas con discapacidad con grados de discapacidad bajo/medio, trabajar en empleo ordinario o en empleo protegido se ha convertido en una cuestión de oportunidad, de forma que el derecho al trabajo se ejerce indistintamente donde está la oferta, aunque esto suponga ejercerlo en entornos laborales no inclusivos o “segregados”.

**E**s necesario redefinir la dualidad sistema de trabajo protegido/sistema de trabajo ordinario

Para evitar una más que previsible reacción del mercado contra las personas trabajadoras con discapacidad se reclama la medida para crear cierta vigilancia y asegurar así el cumplimiento de la cuota de reserva. Y, a su



vez entendemos que, al igual que en otras ocasiones, la formación está demostrando ser una herramienta relevante para el complejo futuro socio-económico al que nos ha llevado la COVID-19.

Por ello debemos velar por garantizar el acceso a todas personas trabajadoras que así la requieran, incrementarla y fomentar su consumo bajo una selectiva, ajustada y personal orientación laboral.

### Salarios más bajos

Los salarios de las personas con discapacidad son significativamente inferiores a la población en general, de media un 17%, factor que incide en su calidad de vida y en su acceso a recursos y servicios. Si tenemos en cuenta que la media es de 3 personas por hogar y sumamos los costes normales de alojamiento y servicios básicos, además de gastos específicos por razón de discapacidad (tal y como hoy ya muchos informes específicos indican) está claro que esta cifra es decadente e insuficiente. Si con la alerta que el mercado y la situación actual nos señala no tenemos suficiente, los últimos datos disponibles señalan que el 31,1% de la población con discapacidad se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social.

Al centrar este artículo en las personas con discapacidad identificamos, mayoritariamente, puestos de trabajo caracterizados por la inestabilidad y la precariedad. Casi tres cuartas partes de las personas trabajadoras con dis-

capacidad tienen contratos temporales y más del 60% tiene relaciones contractuales por un tiempo inferior a un año en la empresa. Circunstancias que a priori y en el contexto de la crisis favorecen la pérdida de puestos de trabajo dentro del grupo.

Además si observamos las casuísticas de las personas con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo, encontramos que el 47% lleva mucho tiempo en esta situación, lo que junto con el 12% exclusivo que recibe la prestación por desempleo lleva a la conclusión de que son básicamente parados de larga duración.

Se presenta un escenario complejo y opaco para el futuro empleo de las personas con discapacidad y es desde esta Federación, como principales valedores de sus ocupaciones, en la que se seguirá plantando batalla a la injusticia y discriminación que sufren las personas trabajadoras con discapacidad. Lucha que pivota en el eje de la justicia social y que encuentra en la equidad la mejor herramienta para alcanzar la tan anhelada igualdad entre las personas.

La dinámica en este sentido ha sido la falta de diálogo social en las políticas activas de empleo para personas con discapacidad. En el Informe MTAS (2006) ya se señalaba la ausencia de Diálogo Social con los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones empresariales), en las políticas de empleo destinadas a las personas con discapacidad.

(Continúa en la página 6)

Los sindicatos hemos jugado un escaso papel, tanto en el desarrollo de las políticas públicas empleo para las personas con discapacidad como en los pequeños y sutiles avances legislativos que se han ido produciendo,

Por todo esto, desde FeSMC-UGT entendemos que los convenios colectivos sectoriales (tanto el estatal como los de ámbito autonómico) que regulan los centros especiales de empleo están degradando de forma transversal a toda las actividades gestionadas

la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, existe discriminación directa cuando una persona con discapacidad es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.

¿Y no se trata de auténtica discriminación directa cuando a una persona con discapacidad que ocupa un puesto de trabajo en un sector cubierto por un convenio colectivo determinado, se le aplica otro con unas condiciones laborales y económicas muy inferiores?

### La importancia del convenio sectorial

Es decir, el convenio estatal que sirve de referencia para las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo supone una clara discriminación para estos, por lo que abogamos por la aplicación del convenio colectivo del sector de actividad en el que la persona presta sus servicios, si existe y siempre que este último haya pactado unas condiciones laborales y retributivas claramente más ventajosas.

No existe justificación para degradar las condiciones salariales de las personas trabajadoras de los CEE vía convenio; además recordamos que para afrontar los gastos de mantenimiento de los puestos de trabajo, estas empresas optan a importantes subvenciones y bonificaciones como la exención del 100% de las cotizaciones sociales.

Por otro lado, los centros especiales de empleo fueron creados para lograr la integración en el mercado laboral ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad, pero, en la actualidad, se han quedado anclados en estos centros de por vida, constituyendo auténticos “guetos de precariedad” similares o incluso peores que las denominadas empresas multiservicios.

Por ello, urge promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, estableciendo un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad.



que se han desarrollado dentro del Dialogo Civil entre el Ministerio de Empleo y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

### Estrategia sindical

Es necesario diseñar y redefinir, no solo las políticas activas de empleo encaminadas a garantizar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, que deberán ser más intensas y/o eficaces, fundamentalmente con los colectivos de mayores dificultades de inserción laboral (mujeres con discapacidad, discapacidad intelectual y del desarrollo, personas con problemas de salud mental, etc.), sino también la dualidad sistema de trabajo protegido/sistema de trabajo ordinario.

Abordar el papel que deben jugar los centros especiales de empleo en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, así como en el mantenimiento y estabilidad dentro del mercado de trabajo y las condiciones que deben regir en los mismos, tanto para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad como para los trabajadores y trabajadoras sin discapacidad que pertenecen a este tipo de empresas.

sindicalmente por UGT, las condiciones laborales de los personas trabajadoras con discapacidad contratados al permitir la aplicación de condiciones económicas que están por debajo de las recogidas en los convenios colectivos sectoriales que regulan las actividades a las que realmente se dedican.

Creemos firmemente, por tanto, que debe aplicarse el convenio colectivo sectorial que regula cada una de las actividades desarrolladas, siguiendo el principio de especialidad, para garantizar la igualdad de derechos entre las trabajadoras y trabajadores dedi-

**E**n un contexto de crisis y recesión, las personas más vulnerables pueden quedar excluidas de la economía y el empleo

cados a la misma actividad, independientemente de si tienen o no alguna discapacidad.

Como recoge el artículo 2 del TRLGDPD, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de



# La accesibilidad en el ámbito de la teleformación



Por Ana Isabel Arroyo Hernández  
Responsable de proyectos Fundación Tecnologías Sociales (TECSOS)

La teleformación o formación online nos ofrece a todas las personas la posibilidad de recibir formación sin necesidad de desplazarnos a un centro formativo, con el correspondiente ahorro de tiempo, costes y otros aspectos que la hacen ser, hoy en día, una opción cada vez más elegida por estudiantes y profesionales. Pero, en el caso de las personas con discapacidad, supone además en muchas ocasiones tener la oportunidad de recibir una formación a la cuál de otra manera no tendrían acceso, bien por la imposibilidad de acudir a un centro formativo, o por tener dificultades para seguir los contenidos que el programa formativo contiene. Por ello es necesario que la teleformación cumpla con los estándares de accesibilidad que la hagan llegar a todas las personas.

Tal y como dicta la Ley 30/2015, Artículo 14.1 (que entró en vigor el 01/01/2016): "La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores". En el caso de la accesibilidad de las plataformas de teleformación, es importante saber que se les aplica la

misma normativa que para la Web, la cual está regulada por la Norma UNE 139803:2012 basada en las pautas de accesibilidad de las WCAG 2.0. Esta norma cubre las necesidades derivadas de la mayoría de los tipos de discapacidad, incluyendo visuales, auditivas, físicas, del habla, cognitivas, del lenguaje, de aprendizaje y neurológicas.

También se han tenido en cuenta las necesidades de las personas de edad avanzada, considerando que al envejecer pueden verse limitadas alguna, muchas o todas sus capacidades.

Por otro lado, y aunque es habitual pensar que la accesibilidad es exclusiva a las personas con discapacidad, en realidad, el cumplimiento de

mente de sus conocimientos tecnológicos y de las tecnologías que utilicen para acceder a la web. Razón de más para abogar por su cumplimiento.

La Norma UNE 139803:2012 establece 3 niveles de requisitos (A, AA y AAA), cada uno de los cuáles contiene una serie de criterios de conformidad. Una plataforma de teleformación estará cumpliendo un cierto nivel siempre y cuando cumpla con todos los criterios de conformidad contenidos en ese nivel. La realidad actual en España es que la mayor parte de plataformas disponibles cumplen con los criterios del nivel básico A, pero pocas cumplen con el nivel AA de la norma, que sería el intermedio.

Para hacernos una idea, este nivel intermedio contiene aspectos de accesibilidad que nos pueden sonar tan habituales como: que exista un contraste mínimo, que se pueda cambiar el tamaño del texto o la navegación coherente (que los mecanismos de navegación que se repiten en diferentes páginas aparezcan en el mismo orden). La cuestión es que, como apuntábamos antes, pasar de nivel significa ser conforme con todos y cada uno de sus criterios, y no

**E**s necesario que la teleformación cumpla con los estándares de accesibilidad que la hagan llegar a todas las personas.

los requisitos de accesibilidad facilita la comprensión y la navegación para todas las personas usuarias en diferentes circunstancias y, por lo tanto, ayuda a las personas independiente-

(Continúa en la página 8)



sólo con unos pocos. Aun así podemos decir que los entornos de formación online en España cumplen con los estándares de accesibilidad básicos que se consideran mínimos y obligatorios, aunque continúan presentando barreras.

Puesto que, la accesibilidad básica suele tender a atender a eliminar las barreras a personas con discapacidad visual o auditiva, aún falta mucho para que estas sean accesibles para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo atendiendo a los requisitos de accesibilidad cognitiva que requieren estas personas como pueden ser los textos en lectura fácil.

Las plataformas de teleformación son sólo la puerta de entrada a la formación propiamente dicha. Dentro de ellas el alumno/a accede a una serie de herramientas (de comunicación, de evaluación, etc) y a los contenidos de teleformación.

Documentos de texto, imágenes, vídeos, audios... información en diferentes formatos que, tal y como dice la Ley 30/2015, Artículo 14.1, también deben ser accesibles.

Los contenidos accesibles deben estar creados de manera que contengan por un lado alternativas en otros formatos (ejemplo: texto alternativo para imágenes, audiodescripción para vídeos) y que además sean compatibles con los productos de apoyo de las personas usuarias (ejemplo: lectores de pantalla). Esta



labor corresponde al profesorado o creadores de contenidos, por lo que gran parte de la consecución de la accesibilidad universal probablemente pase por una cuestión de concienciación, y no solo por las normativas de obligado cumplimiento para plataformas o Webs.

**L**a mayor parte de plataformas disponibles cumplen con los criterios del nivel básico A, pero pocas cumplen con el nivel AA de la norma, que sería el intermedio

Volviendo a la Norma UNE 139803:2012, podemos destacar otro de sus aspectos clave: el concepto de “compatible con la accesibilidad”:

la compatibilidad implica que, para cumplir con los criterios de conformidad, no basta con usar correctamente las características de accesibilidad que una determinada tecnología pueda tener, sino que además el contenido creado de esa manera tiene que ser compatible con los productos de apoyo de los usuarios y también con las características de accesibilidad disponibles en los navegadores y otras aplicaciones de usuario.

Por último, es importante destacar que, antes que ser accesible, la teleformación debe ser posible; y esto nos lleva a poner sobre la mesa algunos requisitos que pueden, a priori, resultar obvios, pero que no debemos dejar de comentar. El primero de ellos es: la conexión a Internet. Siendo además necesaria una mayor velocidad de conexión en los casos en los que la formación se realiza transmitiendo y recibiendo contenidos de vídeo.

Pero además, las personas con discapacidad necesitan en muchas ocasiones un entorno adaptado para poder hacer uso de un ordenador u otro dispositivo de acceso a la teleformación, siendo éste otro aspecto a tener en cuenta: sillas y mesas adaptadas, productos de apoyo hardware como ratones y teclados adaptados, soportes y otros muchos son a menudo el primer paso necesario para poder acceder a una formación online en condiciones de calidad y comodidad.

