



## SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD.

Es necesario ahondar en la actual realidad social, ya que todas las distintas situaciones en las que se encuentran los jóvenes convierten sus proyectos profesionales y personales en inciertos, y les impiden alcanzar una independencia en igualdad de condiciones al resto de los ciudadanos, retrasando los procesos de emancipación juvenil. Esta situación afecta a todos los jóvenes, pero es todavía mayor la precariedad sociolaboral que viven los jóvenes con algún tipo de discapacidad.

Según datos del estudio *"Los jóvenes con discapacidad en España"*, elaborado por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), en España sólo el 29% de los jóvenes con discapacidad, entre los 16 y 30 años tiene empleo. Los desempleados en este subsector son altísimos.

Es importante destacar que las altas cifras de desempleo son consecuencia tanto de la crisis económica y financiera como de la falta de oportunidades laborales. Además los empleos que se ofrecen a las personas jóvenes con discapacidad son poco cualificados y mal remunerados.

La falta de información y sensibilización sobre las aptitudes laborales de las personas con discapacidad favorece la existencia de prejuicios sobre sus posibilidades de trabajo, reforzando su exclusión del mercado laboral.

El porcentaje de jóvenes con discapacidad, con estudios profesionales de Grado Superior y Universitarios es de un 6%, frente al 16,2% de jóvenes sin discapacidad.

La formación ocupacional discrimina a los jóvenes con alguna discapacidad, por la falta de políticas concretas hacia estas personas.

Si a las dificultades que tienen los jóvenes con discapacidad por sus singulares características, le sumamos la crisis económica y financiera, además de los prejuicios sociales, el resultado es una muy lenta integración socio-laboral. Debemos exigir unas políticas de integración e igualdad según el grado de discapacidad muy concretas para conseguir la inclusión social de los jóvenes con discapacidad.

La igualdad de trato en el empleo debe estar presente en todas las fases del itinerario formativo y laboral:

- En la formación previa para el empleo (Educación Primaria y Secundaria, Formación Universitaria y Formación Profesional).
- En las políticas de orientación laboral.
- En el proceso de búsqueda de empleo.

- En los procesos de selección que se producen en las empresas.
- En la incorporación a un puesto de trabajo.
- En el desarrollo del trabajo y la promoción profesional.

Para lograr este trato igualitario en el empleo, la ley establece una serie de obligaciones para los empleadores y empleadoras:

- Eliminar barreras y adaptar los puestos de trabajo a quienes los van a desempeñar. Es lo que se llama realizar los "ajustes razonables".
- El cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad (ej: 2% en el caso de las empresas privadas con una plantilla de más de 50 trabajadores; el 5% en la Administración Pública Central, y el fijado por cada Comunidad Autónoma en su legislación aplicable).

Además, las empresas pueden poner en marcha toda una serie de medidas de acción positiva voluntarias que traten de fomentar, más allá de lo establecido por ley, la equiparación entre los trabajadores/as con discapacidad y el resto de los trabajadores/as.

La normativa vigente se incumple, aunque no tenemos datos exactos por falta de estudios concretos al respecto, la cuota de reserva se incumple tanto en el sector privado como en el público. Estamos obligados a exigir su cumplimiento porque las medidas de acción positiva que tiene por objeto ayudar a la incorporación de las personas con discapacidad en general y los jóvenes en particular al mercado de trabajo, deben cumplirse sin dilaciones.

Desde el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) se vienen denunciando las vulneraciones de las cuotas de reserva de plazas para personas con discapacidad indicadas en los diferentes documentos legislativos. Pese a ello, resulta vital el apoyo de la mayor cantidad de organismos posibles con el fin de alcanzar una situación real, en lo que a la igualdad de oportunidades se refiere.

A través de la Negociación Colectiva se puede mejorar la situación laboral de los jóvenes con discapacidad y sus oportunidades laborales, así como utilizar como herramienta el convenio colectivo del ámbito correspondiente se podría avanzar en la mejora de sus condiciones

En lo que se refiere a la Formación Ocupacional, en estos planes sería conveniente reservar un cupo de plazas para las personas con discapacidad. Con medidas de este tipo, corregiríamos las desigualdades en formación no reglada.

Desde UGT Juventud pedimos que el Consejo de la Juventud de España apoye expresamente el cumplimiento de las leyes que atañen a las cuotas de reserva de plazas para las personas con discapacidad mediante la realización de campañas de sensibilización u otros medios que desde el Consejo de la Juventud de España se estimen oportunos y convenientes.