

## **“LA INACTIVIDAD CONDENA A MILES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MADRID: URGE UNA RESPUESTA REAL”**

*Por Laura Muñoz, UGT Madrid*

**Madrid, 3 de mayo de 2025**

En el marco del Día Nacional de las Personas con Discapacidad, desde UGT Madrid presentamos un adelanto de los principales hallazgos del informe específico sobre **El Mercado Laboral de las Personas con Discapacidad en la Comunidad de Madrid en 2024**, que estamos elaborando a partir de fuentes oficiales como la Encuesta de Población Activa (INE), el Boletín Informativo de Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid, y registros estadísticos regionales. Este análisis evidencia las persistentes barreras estructurales que enfrenta este colectivo, destacando la urgencia de políticas efectivas para garantizar su inclusión laboral plena, volviendo a poner sobre la mesa una realidad que sigue siendo una asignatura pendiente: la desigualdad y la exclusión laboral de este colectivo.

### **Un mercado laboral que sigue dejando atrás a las personas con discapacidad**

Según los datos oficiales de la **Encuesta de Población Activa (INE, diciembre 2024)** y el **Boletín Informativo de Personas con Discapacidad. Paro y Contratos. Diciembre 2024** (Comunidad de Madrid), en la región hay 206.700 personas con discapacidad reconocida en edad de trabajar, representando aproximadamente el 3,4% de la población total en edad de trabajar (6.032.800).

Sin embargo, solo el 43,8% de ellas están activas en el mercado laboral, muy por debajo del 64,2% de la población sin discapacidad. Esto significa que **casi 6 de cada 10 personas con discapacidad en edad laboral están inactivas** (57,9%), frente a un 35,8% en el resto de la población. La inactividad es aún más alarmante entre las mujeres con discapacidad, que alcanzan una tasa del 61,2%.

Esta elevada inactividad no es casual: responde a barreras estructurales, falta de apoyos, discriminación y a la ausencia de políticas efectivas de inclusión. Además, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad (37,6%) es muy inferior a la de quienes no la tienen (58,8%). Aunque la tasa de paro aparente es algo menor (6,2%

frente a 8,4%), esto se debe a que muchas personas con discapacidad ni siquiera buscan empleo, por falta de expectativas o apoyos, y no se contabilizan como paradas.

Por otro lado, según el **Boletín Informativo de Personas con Discapacidad. Paro y Contratos. Diciembre 2024** (Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, Comunidad de Madrid), el paro registrado entre personas con discapacidad descendió un 4,66% en 2024, situándose en 12.475 personas, pero la contratación específica ha caído un 28,45% respecto a 2023, con solo 14.488 contratos registrados (frente a 14.580 en 2023). La mayoría de estos contratos se concentran en Centros Especiales de Empleo (más del 76%), lo que evidencia la falta de oportunidades en el mercado ordinario.

En cuanto a la calidad del empleo, los datos muestran una marcada temporalidad y desigualdad por sexo. De los 14.488 contratos específicos para personas con discapacidad firmados en 2024, solo 928 fueron indefinidos: 604 para mujeres y 324 para hombres. El resto, 13.560 contratos, fueron temporales, de los cuales 7.387 correspondieron a hombres y 6.173 a mujeres, representan el 55,1% del paro registrado, pero solo el 46,8% de los contratos. Estos datos reflejan que, aunque las mujeres con discapacidad logran más contratos indefinidos que los hombres, la temporalidad sigue siendo la norma para ambos sexos, y la estabilidad laboral es aún una asignatura pendiente para este colectivo.

### **Afiliación a la Seguridad Social: un reflejo de la inclusión real**

La afiliación a la Seguridad Social es otro indicador clave de la inserción laboral. Según datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (2022), **60.725 personas con discapacidad están afiliadas a la Seguridad Social** en la región, lo que representa aproximadamente el **1,62% del total de afiliados** (3.756.986 personas). De estas, **27.441 son mujeres**, lo que supone el **0,73% del total de afiliadas** en la Comunidad de Madrid y el **45,2% del total de personas con discapacidad afiliadas**. La presencia de mujeres con discapacidad en la afiliación sigue siendo inferior a la de los hombres, reflejando las dificultades añadidas que enfrentan para acceder y mantenerse en el empleo formal.

### **Edad, paro y discapacidad: la vulnerabilidad crece con los años**

El análisis por edad muestra que el paro entre personas con discapacidad se concentra especialmente en los grupos de 30 a 54 años (6.037 personas) y, de forma muy significativa, en el tramo de 55 a 64 años (4.647 personas). Este último grupo representa

casi el 37% del total de personas con discapacidad en paro. La explicación de este fenómeno está, en parte, en la **discapacidad sobrevenida**: muchas personas adquieren una discapacidad a lo largo de su vida laboral, especialmente en edades avanzadas, debido a enfermedades, accidentes o deterioro físico. Esto incrementa el riesgo de desempleo en la madurez, ya que a la discriminación por edad se suma la barrera de la discapacidad, dificultando la reincorporación al mercado laboral y aumentando la inactividad y el paro de larga duración.

Además, la mayoría de las personas en paro declaran discapacidad física (71,6%), seguida de la psíquica (20,3%) y sensorial (7,7%), con una mayor presencia de mujeres en los dos primeros tipos. Además, las mujeres, soportan una mayor carga de paro en todos los tramos de edad.

### **La inteligencia artificial: una oportunidad y un reto**

En un año donde la inteligencia artificial (IA) y la discapacidad están en el centro del debate, desde UGT Madrid insistimos en que la tecnología debe ser una aliada para la inclusión, no una nueva barrera. La IA debe diseñarse con criterios de accesibilidad y equidad, facilitando la formación, la adaptación de puestos y la selección justa de personal. Solo así podremos aprovechar su potencial para reducir desigualdades y avanzar hacia un mercado laboral verdaderamente inclusivo.

### **Avance legislativo: fin del despido automático por incapacidad permanente**

Queremos destacar también un avance legislativo fundamental: el Senado ha aprobado la reforma del Estatuto de los Trabajadores que elimina el despido automático por reconocimiento de incapacidad permanente. Esta medida amplía las oportunidades de permanencia en el empleo, permitiendo solicitar ajustes razonables o la reubicación a otras funciones, y favorece entornos laborales más inclusivos y respetuosos con la diversidad.

### **Por todo ello, desde UGT Madrid exigimos:**

- **Políticas activas de empleo** con enfoque de género y discapacidad para reducir la inactividad.
- **Refuerzo de la inspección laboral** para garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva.
- **Programas específicos de formación y recualificación** para personas con discapacidad sobrevenida.

- **Plan regional contra la brecha digital y de accesibilidad.** **Accesibilidad tecnológica** en herramientas de IA para evitar nuevas exclusiones.
- **Medidas de conciliación y apoyo específico** para mujeres con discapacidad.
- **Campañas de sensibilización** para eliminar estereotipos y fomentar una cultura inclusiva en las empresas.
- **Monitorización permanente** de las diferencias por sexo, tipo de discapacidad y contrato.

Solo con **políticas decididas y recursos suficientes** lograremos que el derecho al empleo digno y a la inclusión social sea una realidad para todas las personas con discapacidad, especialmente para las mujeres, que sufren una doble discriminación. La diversidad debe ser una riqueza, no una barrera.

#### **Fuentes:**

- Encuesta de Población Activa (EPA), INE, diciembre 2024
- Boletín Informativo de Personas con Discapacidad. Paro y Contratos. Diciembre 2024. Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, Comunidad de Madrid
- Estadística de personas con grado de discapacidad reconocido, Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid