

El sindicato alerta sobre el impacto de la falta de acceso digital y laboral en este colectivo en la región.

UGT Madrid denuncia la exclusión digital de miles de personas con discapacidad en la región

Madrid, 4 de junio de 2025 – En un contexto donde las nuevas tecnologías moldean cada vez más las oportunidades de empleo, las personas con discapacidad en Madrid enfrentan una doble exclusión: la digital y la laboral. Según los últimos datos analizados por UGT Madrid, la brecha digital persiste como un obstáculo crucial para la inclusión laboral de este colectivo, una situación que requiere una respuesta urgente.

Durante una rueda de prensa, **Susana Huertas, secretaria general de UGT Madrid**, subraya que *“la brecha digital es una de las barreras más grandes que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo digno. No podemos permitir que las tecnologías que deberían facilitar su inclusión sigan siendo un obstáculo adicional”*. El informe, **“UGT mercado laboral de las personas con discapacidad 2025”**, presentado por el sindicato evidencia que, en 2024, casi seis de cada diez personas con discapacidad en edad laboral en Madrid se encuentran inactivas, y muchas de estas personas carecen de acceso adecuado a las herramientas digitales necesarias para la búsqueda de empleo.

Laura Muñoz, secretaria de **Políticas Sociales de UGT Madrid**, amplió el análisis al detallar que *“la falta de acceso a las tecnologías adaptadas para las personas con discapacidad limita gravemente sus posibilidades de participar en procesos de selección y formación. Esta exclusión tecnológica es un reflejo claro de una exclusión social más amplia”*. Muñoz también destacó que, en 2024, solo el 43,8% de las personas con discapacidad en edad de trabajar en Madrid están activas en el mercado laboral, un porcentaje significativamente menor que el de la población sin discapacidad (64,2%).

La situación alarmante de la inactividad laboral

El análisis de UGT Madrid revela que, en 2024, el número de personas con discapacidad en edad de trabajar alcanzaba las 206.700, representando el 3,4% de la población activa en la Comunidad de Madrid. Sin embargo, el 57,9% de este colectivo se encuentra inactivo, un porcentaje que se incrementa en las mujeres, alcanzando un 61,2%. *“Las barreras estructurales y la discriminación que sufren las personas con discapacidad para acceder al empleo no solo se deben a su condición, sino también a la falta de políticas inclusivas que faciliten su integración plena en el mercado laboral”*, señala Huertas.

Además, el informe muestra que la tasa de ocupación de las personas con discapacidad es de solo el 37,6%, frente al 58,8% de la población sin discapacidad. Aunque la tasa de paro aparente es algo menor (6,2% frente al 8,4% de la población sin discapacidad), esta cifra no refleja la realidad, ya que muchas personas con discapacidad ni siquiera buscan empleo debido a la falta de expectativas y apoyos adecuados.

El empleo temporal y la segregación ocupacional

A pesar de que el número de contratos para personas con discapacidad ha disminuido un 28,45% respecto a 2023, la contratación sigue concentrándose principalmente en los Centros Especiales de Empleo (CEE). De los 14.488 contratos registrados en 2024, más del 76% se firmaron en estos centros, lo que refleja la falta de oportunidades en el mercado laboral ordinario. *“El empleo protegido en los CEE está bien intencionado, pero es fundamental que se logre la integración en el empleo ordinario. La dependencia de los CEE limita las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional,”* afirma Muñoz.

Además, los contratos firmados en 2024 presentan una preocupante alta temporalidad: solo el 6,4% de los contratos fueron indefinidos, con una significativa diferencia de género, ya que las mujeres con discapacidad firmaron una mayor proporción de contratos indefinidos que los hombres (604 frente a 324). No obstante, el empleo temporal sigue siendo la norma para ambos géneros, lo que limita aún más las oportunidades de estabilidad y desarrollo profesional para este colectivo.

La inteligencia artificial: una oportunidad y un riesgo

En un contexto en el que la inteligencia artificial (IA) y la digitalización se presentan como herramientas claves para la mejora de la inclusión laboral, UGT Madrid insiste en que estas tecnologías deben ser diseñadas con criterios de accesibilidad y equidad. *“La inteligencia artificial no puede ser una herramienta más que perpetúe las desigualdades. Necesitamos que sea inclusiva y accesible para todos los colectivos, especialmente para las personas con discapacidad”*, apunta Huertas.

El uso de IA en la selección de personal, la formación y la adaptación de puestos de trabajo tiene un enorme potencial para mejorar la inclusión, siempre y cuando se garantice que estas tecnologías no profundicen en las desigualdades existentes.

Avances legislativos y desafíos pendientes

Desde UGT Madrid, también se destaca como un avance legislativo importante la reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores, que elimina el despido automático por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Este cambio supone una mejora significativa en las condiciones laborales de las personas con discapacidad, permitiendo ajustes razonables o reubicaciones antes de que se produzca una finalización de la relación laboral.

A pesar de estos avances, Muñoz señala que *“el reto sigue siendo la implementación efectiva de las políticas públicas. Es necesario que las administraciones públicas no solo promuevan leyes, sino que actúen de forma concreta para garantizar la inclusión real de las personas con discapacidad en el mercado laboral”*.

Las demandas de UGT Madrid: un compromiso con la inclusión

A raíz de los datos presentados, UGT Madrid lanza una serie de exigencias clave para garantizar la inclusión real de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Entre estas demandas destacan:

UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

Comisión Ejecutiva Regional

- Políticas activas de empleo con enfoque de género y discapacidad para reducir la inactividad laboral y aumentar la participación de este colectivo en el empleo.
- Refuerzo de la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- Programas específicos de formación y recualificación para personas con discapacidad sobrevenida, especialmente para los mayores de 45 años.
- Un plan regional contra la brecha digital y de accesibilidad, que asegure igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías y en el empleo.
- Medidas de conciliación y apoyo específico para las mujeres con discapacidad, incluyendo programas de prevención de la violencia de género y corresponsabilidad en los cuidados.
- Campañas de sensibilización para eliminar estereotipos y fomentar una cultura inclusiva en las empresas.

Finalmente, Huertas concluye: *“La brecha digital y la exclusión laboral de las personas con discapacidad son problemas que no pueden esperar más. Es momento de adoptar políticas inclusivas que garanticen un mercado laboral equitativo para todos, sin excepciones”.*