



ENCUESTA SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD DIRIGIDA A LOS MIEMBROS DE LA INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS

Javiera Gómez Castilla,

Coordinadora del Area de Discapacidad

Marzo 2016

Antecedentes

Trabajando conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la ISP pretende recopilar información sobre las acciones que llevan a cabo sus miembros para apoyar a las personas con discapacidad. El propósito de esta encuesta es identificar las organizaciones miembro que se muestran muy activas respecto a este tema y obtener una mejor perspectiva sobre los roles que los sindicatos desempeñan en la inclusión de la discapacidad.

Las personas con discapacidad representan el 15% de la población mundial. La discapacidad constituye una parte normal de la trayectoria vital de cada persona. Se puede padecer discapacidad desde el nacimiento, por lesiones, problemas de salud (incluida la salud mental), afecciones vinculadas a la edad o como consecuencia de las condiciones laborales. La repercusión que estas deficiencias causan en el trabajo y en la vida de una persona no depende únicamente de la deficiencia sino también de las actitudes y del entorno.

Encuesta

1. Breve descripción de su organización.

- a. Nombre: Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (U.E.J.N.)
- b. Ubicación: Venezuela 1785, Ciudad de Buenos Aires, República Argentina.
- c. Número de miembros: 22.000 (estimado)
- d. Sector: Judiciales

2. ¿Dispone su sindicato de una política relativa al tema de la discapacidad? En caso afirmativo, detalle o envíe la política.

En nuestro sindicato resulta prioritaria la lucha para que se cumpla el cupo del 4 % de plazas laborales establecido por la ley 22.431. Esta ley en su artículo 8, establece que el Estado Nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

Por otra parte, si bien nuestro sindicato no tiene injerencia en el manejo de la obra social, nunca se ha desentendido de la problemática de los discapacitados, interviniendo en cada

oportunidad en que se niegan derechos establecidos por ley a los trabajadores judiciales y sus familiares, otorgándoles además un subsidio desde acción social del sindicato.

Finalmente trabajamos arduamente en la reinserción laboral de las personas que por variados motivos se discapacitan a lo largo de su trayectoria laboral para que no sean excluidos del mercado laboral.

3. ¿Posee su sindicato información sobre el número de miembros con discapacidad?

A pesar de que hemos solicitado este dato en numerosas oportunidades, no hemos podido obtener información al respecto.

4. ¿Su sindicato toma iniciativas con respecto a cualquiera de los siguientes aspectos? En caso afirmativo, detállelas:

a. Ofrecer apoyo a los trabajadores que contraigan una lesión o discapacidad durante su trabajo. En estos casos los Secretarios Gremiales de las distintas Comisiones Internas o la Secretaria General de la Comisión Directiva Nacional se ocupan de encontrar un lugar adecuado para que la persona con discapacidad pueda continuar, de ser esto posible, con su relación laboral.

b. Brindar apoyo a los trabajadores que presenten lesiones o discapacidades. Más allá de lo manifestado precedentemente también se brinda apoyo a los compañeros en todo aquello que necesiten, ya sea un lugar de alojamiento para el trabajador o trabajadora o sus familiares durante su recuperación o rehabilitación o algún tipo de ayuda económica.

c. Brindar apoyo a los trabajadores que tengan miembros de la familia con discapacidad. En estos casos el sindicato brinda un subsidio y más allá de ello se les brinda asesoramiento jurídico sobre cuáles son sus derechos y cómo realizar diversos trámites para lograr las coberturas específicas.

d. Ofrecer asesoramiento o apoyo sobre la integración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. La Corte Suprema de Justicia de la Nación cuenta con una Unidad de Discapacidad que tiene como función realizar la tarea de adaptación e integración de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, la Subsecretaría de Discapacidad presta asesoramiento de este tipo.

e. Ofrecer asesoramiento o apoyo sobre cuestiones específicas de algunas discapacidades; por ejemplo, personas con deficiencias físicas, personas con enfermedades mentales, etc. No se nos ha presentado el caso, probablemente por no tener injerencia en la Obra Social.

f. Promover la participación de las personas con discapacidad como miembros del sindicato o de otros Consejos de trabajadores. No existe ningún impedimento para que las personas con discapacidad participen plenamente de cualquier actividad en el sindicato, por eso estimamos que no hace falta realizar una promoción al respecto ya que los compañeros con discapacidad pueden participar de cualquier estamento de pleno derecho, sin distinción con los otros compañeros y compañeras.

g. Ofrecer asesoramiento o apoyo sobre otras cuestiones relacionadas, tales como la rehabilitación profesional, la colocación laboral, adaptaciones del puesto de trabajo, legislación sobre discapacidad, la relación con el jefe. En la Subsecretaría de Discapacidad se ofrece todo tipo de asesoramiento sobre la temática.

5. ¿Tiene conocimiento de la legislación nacional que afecta a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo? ¿Hasta qué punto resulta relevante para su sindicato?

Sí tenemos conocimiento de las leyes nacionales que afectan a las personas con discapacidad en el ámbito de trabajo y estimamos tan importante el tema como para contar con una Subsecretaría de Discapacidad.

6. ¿Los convenios colectivos para los funcionarios del sector público hacen alguna mención de la discapacidad?

Cuestiones que pueden haber sido incluidas: las ayudas para el reemplazo de las personas con discapacidad; la no discriminación; la vinculación con la legislación nacional sobre discapacidad; los ajustes/adaptaciones realizadas para los trabajadores con discapacidad; las adaptaciones sectoriales; los mecanismos para la resolución de conflictos; la discapacidad relacionada con la contratación/retención de empleados.

Los empleados y funcionarios del Poder Judicial de la Nación carecemos de convenio colectivo de trabajo

7. ¿Los miembros con discapacidad del sindicato pueden participar plenamente en todas las actividades sindicales? ¿Se están tomando medidas para garantizar que las reuniones se realicen en lugares accesibles? ¿Se están tomando medidas para garantizar que las comunicaciones sean accesibles? ¿Se ha tomado alguna iniciativa para obtener información sobre las necesidades relacionadas con la discapacidad de los miembros?

Efectivamente los miembros con discapacidad del sindicato pueden participar plenamente en todas las actividades sindicales. Intentamos que los lugares en donde se realizan las actividades sean accesibles.

En la actualidad nos encontramos realizando un relevamiento de las necesidades de nuestros afiliados con discapacidad para planear las futuras actividades en base a las necesidades concretas.

8. ¿Colabora con otras organizaciones en temas de discapacidad?

La UEJN integra la Comisión Asesora de Discapacidad de la CGT con la conducción de Karina Moyano, donde se realizan tareas de sensibilización, capacitación y asesoramiento a distintos sindicatos y organismos de la comunidad.

9. ¿Existen cuestiones sectoriales relacionadas con la discapacidad? Por ejemplo, empleos específicos por sector/adaptaciones del puesto de trabajo.

No, no existen.

10. ¿Está interesado en seguir trabajando en temas de discapacidad? ¿Necesita información o apoyo para hacerlo?

Sí, por supuesto. Toda la información que obtenga puede servir para realizar mejor la tarea de ayudar a nuestros compañeros y compañeras con discapacidad a empoderarse de sus derechos.

