

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**ACTRAV-OIT:  
LA ACCIÓN SINDICAL: DISCAPACIDAD Y TRABAJO  
DECENTE. PANORAMA MUNDIAL**

**2017**

**Índice**

Resumen .....	2
Agradecimientos .....	3
Introducción .....	4
Discapacidad y trabajo: comprender el concepto .....	4
El papel de los sindicatos en la discapacidad .....	5
Marcos y normas internacionales .....	6
Programación e investigación de la OIT .....	7
Metodología.....	8
Labor relativa a la discapacidad en el mundo .....	8
Contexto mundial.....	9
Actores mundiales y regionales.....	11
Tipos de sindicatos y maneras de trabajar en el ámbito de la discapacidad .....	12
Las primeras etapas de la labor en materia de discapacidad.....	15
Cumplir el Programa de Trabajo Decente .....	16
Promoción del empleo.....	17
Protección social .....	19
Diálogo social.....	19
Las normas y los derechos en el trabajo.....	21
Género e igualdad.....	22
Retos y oportunidades .....	22
Dificultades y medidas de adecuación.....	22
El trabajo en torno a la discapacidad cambia a los sindicatos.....	24
Un paso más .....	25
Conclusiones .....	25
Recomendaciones .....	26
Apéndice: Normas del trabajo y discapacidad.....	28
Apéndice: Lista de sindicatos que respondieron a la encuesta.....	29
Apéndice: Referencias .....	31

## Resumen

Los sindicatos han abordado en todo el mundo el tema de la discapacidad. El presente estudio recoge y resume la acción sindical respecto de la discapacidad en más de 50 países tanto del Norte como del Sur. Los sindicatos están adoptando toda una serie de medidas para lograr que las personas con discapacidad obtengan un trabajo decente y, además de esto, que la acción sindical sea más inclusiva y contribuya a la misión de alcanzar la justicia social. Este estudio presenta una nueva perspectiva a los sindicatos que no han incluido este tema entre sus preocupaciones y muestra las oportunidades que pueden tener otros para desarrollar más su labor.

La discapacidad, el trabajo decente para las personas con discapacidad y el papel de los sindicatos constituyen un panorama complejo. Es indispensable que entendamos la discapacidad desde el punto de vista de los derechos, y los contextos sociales de la discapacidad. Luego evaluamos los aportes que pueden hacer las personas con discapacidad y cómo se puede garantizar el trabajo productivo eliminando las barreras. Con esta perspectiva, comprendemos que la discapacidad puede integrarse plenamente en las actividades básicas de los sindicatos, desde su formación hasta el diálogo social con miras a mejorar los lugares de trabajo y las condiciones laborales.

Los sindicatos trabajan en torno a la discapacidad en los países de ingresos altos y bajos, así como en aquellos que se ven o se han visto afectados por una crisis. Incluso en los países donde no existen servicios para las personas con discapacidad o donde estas se ven excluidas social y económicamente, los sindicatos pueden hacer aportes significativos. Cada sindicato toma un camino diferente para abordar la cuestión de la discapacidad y algunos comienzan buscando soluciones de beneficencia. Sin embargo, cuando los sindicatos entablan un diálogo con personas discapacitadas, como ocurre con otros trabajadores, sus actividades van evolucionando hacia una mayor inclusión.

Con frecuencia los sindicatos y los expertos sindicales observan que el trabajo que se ha hecho con respecto de la discapacidad no es muy visible o que la discapacidad no es una cuestión prioritaria para los sindicatos. El presente estudio expone la forma de redefinir esta postura dando a conocer el alcance del trabajo realizado, y explica cómo las medidas relativas a la discapacidad tomadas por los sindicatos que contratan a personas con discapacidad contribuyen a sus ámbitos prioritarios. Asimismo, el análisis muestra de qué manera los sindicatos pueden asegurar que su trabajo en el campo de la discapacidad es una aportación al trabajo decente para las personas con discapacidad y cómo identificar las barreras a este proceso.

A nivel internacional, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas constituye hoy el principal marco para promover el empleo de los discapacitados. El Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo sigue siendo pertinente para los mandantes de algunos países. No obstante, ni estas normas ni el trabajo internacional ha explicitado la relación que existe entre los sindicatos y el sector de la discapacidad.

Aunque la Organización Internacional del Trabajo ha llevado a cabo estudios y programas sobre sindicatos y discapacidad, este ámbito, comparativamente, no se ha considerado una prioridad. El presente estudio se basó en un examen documental, entrevistas y resultados de encuestas de más de cincuenta organizaciones, y allana el camino para una mayor planificación y nuevas actividades en este campo. Sus

conclusiones representan una exigencia para los actores internacionales que se ocupan del trabajo y la discapacidad y que, por ende, deberán ver la forma de respaldar a los sindicatos en este tema. Las principales oportunidades para el futuro incluyen mejorar la comprensión y forjar coaliciones.

## **Agradecimientos**

Encargó el presente informe ACTRAV-OIT y lo gestionó Faustina Van Aperen con el apoyo de Nezam Qahoush. Fue investigado y escrito por Peter Fremlin, consultor independiente. Varios colegas de la sede y las oficinas exteriores, entre ellos Carmen Benítez, Jürgen Menze y Stefan Tromel, facilitaron orientación, asesoramiento y apoyo. En ACTRAV, Maria Helena Andre y Anna Biondi se encargaron de hacer una gestión estratégica y formularon comentarios.

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) encuestó a sus afiliados sobre la inclusión de la discapacidad y Sandra Vermuyten, en particular, tomó la iniciativa de plantear esta importante cuestión. Una conferencia conjunta de la ISP y la OIT en diciembre de 2016 ofreció aportes y un contexto importantes. Otros sindicatos mundiales, como la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), la Internacional de la Educación e IndustriAll, apoyaron activamente el estudio y distribuyeron la encuesta de la OIT a sus afiliados. Un agradecimiento especial a Nilton Freitas de la FITCM que distribuyó la encuesta y la tradujo al portugués. Nikola Wachter, de EI, y Sandra Vermuyten, de ISP, leyeron cuidadosamente y aportaron comentarios valiosos a un proyecto anterior de este informe.

Muchos más colegas, especialistas y sindicalistas dedicaron tiempo a responder a las preguntas, colaboraron en la distribución de la encuesta u ofrecieron entrevistas. Se recibieron más de 50 respuestas a las encuestas. Agradecemos a todos los que dieron tan generosamente su tiempo y experiencia.

Las opiniones expresadas en el presente informe no reflejan la posición oficial de la OIT.

## Introducción

En el presente estudio, recopilamos información de más de 50 países sobre las medidas adoptadas por los sindicatos para apoyar a las personas con discapacidad y plantear cuestiones relativas a la discapacidad. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT se encargó de llevarlo a cabo con objeto de responder a las preguntas siguientes:

- ¿Qué están haciendo los sindicatos con respecto al tema de la discapacidad en el mundo?
- ¿Qué relación tiene esto con el logro del trabajo decente?
- ¿Cuál es la etapa siguiente para la OIT y sus socios?

La mayoría de las acciones sindicales en materia de discapacidad tienen por objeto lograr el trabajo decente: promoviendo el empleo; mejorando las condiciones laborales; asegurando la protección de los trabajadores con lesiones o discapacidad; asegurando la representación de los trabajadores, y velando por la aplicación de la legislación y las normas relativas al empleo de las personas con discapacidad. Los sindicatos no solo contribuyen a promover el trabajo decente para las personas con discapacidad, sino que muchos opinan que trabajar y crear asociaciones en torno a la discapacidad conlleva también ventajas para el sindicato. En efecto, los sindicatos que han hecho suya la cuestión de la discapacidad son más inclusivos y están más conectados con una gama más amplia de partes interesadas.

Sin embargo, la labor en relación con la discapacidad ha estado lejos de ser universal. Muchos sindicatos y especialistas respondieron que no habían hecho nada en la materia. A menudo porque les parecía que había problemas más urgentes que resolver o porque no sabían exactamente en qué podía consistir la labor en relación con la discapacidad. Esto significa que la OIT debe encontrar la manera de ampliar la acción de los sindicatos y permitirles aprovechar la extensa, aunque a menudo aislada, labor emprendida en el ámbito de la discapacidad. Al hacerlo, la OIT ayudará a los sindicatos a representar mejor una gama más amplia de trabajadores, mejorar los lugares de trabajo y las condiciones laborales e interactuar positivamente con un gran número de organizaciones asociadas.

Para ver cómo pueden los sindicatos tomar medidas en relación con la discapacidad y por qué, tenemos que saber qué entendemos por discapacidad y cuál es la situación a este respecto en el lugar de trabajo.

### **Discapacidad y trabajo: comprender el concepto**

Las personas con discapacidad representan el 15% de la población mundial. La discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que evitan su participación plena en la sociedad. Puede tratarse de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales con las que se nace o que se adquieren más tarde en la vida a causa de un accidente o una enfermedad. Las barreras pueden ser debidas a la actitud o al entorno y, en cierto sentido, a menudo se construyen socialmente.

El punto crucial para nuestro tema es que la discapacidad no solo concierne a un individuo que necesita cambiar. La discapacidad está presente en los factores *sociales*, y todos los interesados han de desempeñar un papel en el cambio de estos factores sociales.

En muchos países y contextos, la discapacidad suele entenderse como una "incapacidad para trabajar". Es indispensable poner en tela de juicio esta idea. Las personas con discapacidad han demostrado que pueden trabajar con pleno rendimiento en todos los sectores y contextos. Incluso en circunstancias difíciles, en las que son discriminadas y excluidas socialmente y no cuentan con el apoyo de servicios, muchas de ellas rinden en el trabajo. Además, el derecho de las personas con discapacidad al trabajo decente sin discriminación se establece tanto en los marcos universales de derechos humanos, que determinan el derecho de todos a trabajar, como en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad son un grupo muy diverso y, por lo tanto, los caminos hacia el trabajo decente suelen ser muy distintos. Los hombres y las mujeres con discapacidad enfrentan barreras y expectativas sociales diferentes en cuanto a su educación y su carrera profesional. Muchas personas adquieren una discapacidad durante su vida laboral. Apoyarlos y eliminar las barreras que afrontan les permitirá conservar su trabajo y superarse profesionalmente.

### **El papel de los sindicatos en la discapacidad**

Los sindicatos han adoptado una serie de medidas relacionadas con la discapacidad que a menudo se basan en conceptos diferentes sobre lo que es la discapacidad y las personas con discapacidad. Como veremos en los apartados siguientes, muchas de estas medidas apoyan el trabajo decente de las personas con discapacidad. Es importante señalar aquí que cuando vemos el papel de los sindicatos en la promoción del trabajo decente de las personas con discapacidad, nos damos cuenta de que la labor relativa a la discapacidad guarda relación con todas las actividades básicas del sindicato. Dado que la discapacidad se crea en parte por las barreras en la sociedad y el empleo, trabajar en torno a este tema es una forma de eliminar estas barreras. Esto permite dar respaldo a las personas con discapacidad como grupo y también a otros trabajadores garantizando la accesibilidad y la inclusión en el empleo, los lugares de trabajo y los propios sindicatos.

**Por lo tanto, el papel de los sindicatos al integrar la discapacidad a sus actividades no es diferente de su función en otras épocas:** movilizar a los trabajadores, mejorar las condiciones de trabajo y promover el trabajo decente. En cada uno de estos ámbitos, es necesario tomar medidas relativas a la discapacidad que lleven al resultado final. Del mismo modo, cada una de las medidas que se vaya a tomar utiliza las técnicas tradicionales de los sindicatos, a saber: reuniones, marchas, negociaciones con los empleadores y el gobierno, o negociación colectiva. Tal como se analiza más adelante, estas cobran importancia para todos los pilares del trabajo decente.

- **Aplicación de la legislación y las normas laborales.** La legislación específica sobre discapacidad puede tener requisitos de no discriminación y adaptaciones. También debe aplicarse con igualdad la legislación más amplia a las personas con discapacidad.
- **Sensibilización y promoción.** La discapacidad, como otros temas, exige compromiso, intercambio de información y una actitud influyente de todas las partes interesadas.
- **Formación de sindicatos y representación de los trabajadores.** Muchas veces las personas discapacitadas no han tenido la posibilidad de analizar o

comunicar sus experiencias en el lugar de trabajo, y los sindicatos les ofrecen una plataforma fundamental para hacerlo.

- **Creación de condiciones para el trabajo decente.** Facilitar la accesibilidad en el lugar de trabajo, haciendo adaptaciones para los trabajadores que las necesitan.
- **Contratación y desarrollo profesional.**
- **Servicios o productos en la organización de los trabajadores o en el lugar de trabajo.**

De este modo, las cuestiones relativas a la discapacidad no serán actividades "extra" que los sindicatos pueden considerar secundarias, sino que forman parte esencial de su misión de representar a los trabajadores y de luchar contra la exclusión social. Trabajar en relación con la discapacidad y contratar a personas con discapacidad brinda a los sindicatos la oportunidad de ampliar el número de miembros, crear nuevos tipos de asociaciones con una amplia gama de partes interesadas y mejorar el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Estas actividades están en el centro de la consecución de la justicia social.

### Una historia de intereses comunes

La *National League of the Blind* se formó como sindicato en el Reino Unido en 1899. Uno de sus mensajes clave fue "justicia no caridad" al hacer campaña por el trabajo decente y la protección social para los ciegos. Ya en 1902 se convirtió en miembro del Congreso de Sindicatos Británicos, y usó una combinación de autorrepresentación, actividades de presión y promoción, incluso la huelga, con buenos resultados. Solo podían afiliarse al sindicato las personas con deficiencias visuales o ciegas, y entre ellas las había con o sin empleo.

La *League* ejemplifica perfectamente la intersección entre discapacidad, empleo y derechos, y el papel que puede desempeñar un sindicato. Se manifestó en contra de la "caridad", porque era facultativa, haciendo campaña en cambio por la protección social basada en los derechos, que estaba en consonancia con el movimiento obrero más amplio de la época. La *League* logró una nueva legislación, fue precursora de los derechos para las personas con discapacidad y funcionó durante cien años. En 2000 se fusionó con la *Iron and Steel Trades Confederation*<sup>1</sup>.

### Marcos y normas internacionales

En los últimos diez años, se han garantizado a nivel internacional los derechos de las personas con discapacidad, así como el compromiso de la comunidad internacional de realizarlos. Estos avances son más recientes que la mayoría de las normas laborales y no especifican el papel que deben desempeñar los sindicatos para lograrlos.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, adoptada en 2006, establece los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social. Los Estados Partes se comprometen a respetar los principios de no discriminación y promover oportunidades para las personas con discapacidad. En lo que se refiere al empleo, esto significa que trabajen en igualdad de condiciones con los demás en un entorno de trabajo abierto, y también que ejerzan los derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con los demás<sup>2</sup>.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) apuntan a empoderar a los grupos vulnerables y se dirigen explícitamente a las personas con discapacidad. Esto demuestra la creciente importancia de la discapacidad en la escena internacional. Este avance puede observarse en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que no mencionaban en la discapacidad en ningún área. Hoy, el objetivo 8 relativo al empleo pleno y productivo y al trabajo decente para todos, abarca específicamente a las personas con discapacidad. Además, la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad también contribuye significativamente a los otros Objetivos.

Estos avances en la escena internacional son más recientes que la creación de muchas normas laborales. Las normas internacionales del trabajo sobre discapacidad, como el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168, o las que tienen una aplicación más amplia, como los convenios fundamentales o la Recomendación núm. 71, son referencias importantes para nuestro trabajo. En los apéndices del presente documento se examina el vínculo que guardan estas normas con la discapacidad. El Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983, ya cuenta con las ratificaciones de 83 países. En este sentido, es importante señalar que el Convenio núm. 59 establece el papel de las organizaciones de trabajadores al abordar la política sobre discapacidad. Tal como vemos a continuación, en algunos países se está aplicando este Convenio, incluso por los sindicatos. Además, debemos señalar que para alcanzar el pleno cumplimiento de otras normas laborales también es indispensable que se apliquen para las personas con discapacidad.

Sin embargo, actualmente el marco más importante para el empleo de las personas con discapacidad es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas y los cambios que conlleva en la legislación nacional para cumplirla. Incluso, es más probable que los sindicatos, en su labor relacionada con la discapacidad, invoquen esta Convención de las Naciones Unidas que al Convenio núm. 159.

A nivel internacional, y en muchos países, existe una carencia con respecto al reconocimiento formal de la relación entre las organizaciones de trabajadores y trabajo sobre la discapacidad. En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas no se especifica el papel de los sindicatos, y la comunidad internacional de discapacitados no siempre ve cuál es o cuál podría ser su papel. El *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, por ejemplo, documento que marcó un hito en 2011, menciona a los sindicatos muy de paso<sup>3</sup>. Aunque en nuestro estudio hemos encontrado una vasta labor de los sindicatos en relación con la discapacidad tanto a nivel de bases como nacional, que repercute considerablemente en las políticas nacionales, los marcos internacionales no parecen fomentarla explícitamente.

### **Programación e investigación de la OIT**

La OIT lleva a cabo una activa programación en todos los países del mundo. En el marco de una serie reciente de proyectos financiados por *Irish Aid*, se trabajó directamente con sindicatos en determinados países. En Tailandia, en 2010, se impartió capacitación y se prestó apoyo técnico a los sindicatos, y se iniciaron pequeños proyectos<sup>4</sup>. Posteriormente, se organizaron talleres en Etiopía y Zambia para hacer participar a las confederaciones sindicales y difundir las mejores prácticas. Incluso en otros países donde los programas de discapacidad de la OIT no se dirigían directamente a las organizaciones de trabajadores, estos a menudo han participado en actividades de consulta, sensibilización o capacitación. Paralelamente a la programación, ha habido dos

publicaciones sobre educación laboral, de 1998 y 2004, dedicadas a la labor sindical en relación con la discapacidad, y una hoja de información elaborada por la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en 2011<sup>5</sup>.

Actualmente, en la Oficina, el equipo de discapacidad del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad del departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) asume el liderazgo técnico en temas de discapacidad. La Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 tiene por finalidad hacer que en la labor de la OIT se tenga más en cuenta a las personas con discapacidad, e incluye un objetivo específico de desarrollar actividades con las organizaciones de trabajadores<sup>6</sup>.

Un contexto menos tangible de este estudio fue la opinión que dieron los especialistas en sindicatos y los especialistas en discapacidad de la OIT. En ambas materias se reconoce la importancia de vincular con los sindicatos la labor en relación con la discapacidad. Sin embargo, algunos especialistas tuvieron la impresión de que el trabajo en este ámbito era poco frecuente y en algunos casos, se esperaba que el trabajo sobre la discapacidad por parte de los sindicatos no fuera una cuestión "prioritaria".

Habida cuenta de este contexto de trabajo y la dirección estratégica de la Oficina sobre la discapacidad, el presente estudio ofrece una oportunidad para hacer un balance. El primer aspecto de esto es comprender mejor la labor ya realizada por los sindicatos en relación con la discapacidad y documentar estas prácticas específicas. El segundo aspecto es utilizar esta información para formular recomendaciones a la OIT y sus mandantes sobre la manera de avanzar, con el fin de ayudar a los sindicatos a abordar las cuestiones relacionadas con la discapacidad y el trabajo decente para todos. Como tal, este estudio abrirá la puerta a nuevas actividades dentro de la Oficina de ACTRAV, el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y otras unidades de la OIT en torno a las actividades sindicales incluyendo a las personas con discapacidad.

## **Metodología**

Los principales métodos utilizados para el presente estudio fueron el examen documental, las entrevistas semiestructuradas con expertos y la realización de dos encuestas. El examen documental se llevó a cabo mediante el análisis de material existente, búsquedas en línea y material institucional no publicado. Las entrevistas semiestructuradas se efectuaron con una serie de colegas de la OIT, entre ellos el personal de ACTRAV de la sede y las oficinas exteriores, así como el especialista principal en discapacidad en el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Fuera de la OIT, se realizaron entrevistas con expertos y representantes sindicales que tenían experiencia en temas de discapacidad. Se llevó a cabo una primera encuesta más larga conjuntamente con la Internacional de Servicios Públicos que la distribuyó entre sus afiliados en inglés, francés y español. Se elaboró también una encuesta más corta que se distribuyó en árabe, español, francés, inglés y portugués, a fin de reunir ejemplos concretos de acción sindical que no se habían encontrado en etapas anteriores<sup>7</sup>. Se recibieron, en total, 50 respuestas de sindicatos de todo el mundo a las dos encuestas.

## **Labor relativa a la discapacidad en el mundo**

La información facilitada en el presente estudio sobre las medidas adoptadas por los sindicatos en materia de inclusión de la discapacidad proviene de más de cincuenta



países, en muchos de los cuales, la labor ha sido sustancial. Como se muestra en los apartados siguientes, las actividades relacionadas con la discapacidad han contribuido significativamente al logro del trabajo decente y al fortalecimiento de los propios sindicatos. En el presente apartado se comienza por sacar algunas conclusiones sobre la labor realizada y su alcance a nivel mundial y se examinan las diferentes maneras de integrar la discapacidad en las actividades de los sindicatos y la forma práctica en que los sindicatos han iniciado y desarrollado su trabajo en la materia.

### **Contexto mundial**

Los sindicatos abordan en su labor la inclusión de las personas con discapacidad y las cuestiones de discapacidad en una amplia gama de contextos en todo el mundo. Están llevando a cabo actividades en los países desarrollados y en desarrollo, así como en los que se han visto afectados por una crisis o conflicto. Las numerosas diferencias en las situaciones económicas, sociales y culturales también van acompañadas de diferencias en el contexto de la discapacidad y en los propios sindicatos. Algunos países cuentan ya con una sólida legislación y servicios establecidos en materia de discapacidad, mientras que otros no. En cada caso, el papel y las oportunidades de los sindicatos son diferentes.

En este apartado se presentan ejemplos en diferentes ámbitos para mostrar que la labor de los sindicatos en relación con la discapacidad existe en contextos muy diversos.

En los **países de ingresos altos con una legislación y servicios establecidos en materia de discapacidad**, entre los que figuran programas de apoyo a las personas con discapacidad para que formen parte de la mano de obra y permanezcan en esta, los sindicatos apoyan estas estructuras e interactúan con ellas en su labor relativa a la discapacidad. En Canadá, por ejemplo, los sindicatos están muy comprometidos en todo lo relacionado con la discapacidad. Los propios sindicatos están obligados a observar la legislación en materia de discapacidad y también contribuyen a su elaboración aportando orientación y a su puesta en práctica mediante el apoyo a programas de reincorporación al trabajo, así como velando por la accesibilidad y las adaptaciones en el lugar de trabajo. Las cuestiones relativas a la discapacidad figuran en los convenios colectivos. Muchas veces los sindicatos han adoptado medidas importantes para garantizar la representación y la inclusión de las personas con discapacidad en sus estructuras sindicales y en su trabajo. El Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales calcula que el 15% de sus miembros, al igual que la población nacional, son personas con discapacidad<sup>8</sup>.

Irlanda y el Reino Unido ofrecen también importantes ejemplos de una amplia labor sindical en los países desarrollados. Como vimos en la introducción, hace más de cien años que están vinculados los derechos de los discapacitados y el movimiento obrero. La metodología de los "defensores de la discapacidad" se utiliza para preparar defensores y representantes que planteen y aborden estas cuestiones en el lugar de trabajo y en los propios sindicatos. El Congreso de Sindicatos también incluye una conferencia separada para trabajadores discapacitados. Tanto en Irlanda como en el Reino Unido, los sindicatos han elaborado importantes materiales de orientación para abordar estas cuestiones<sup>9</sup>. Además de hacer campaña activamente por el nuevo lugar que se ha de dar a la discapacidad en las políticas actuales en estos países, están promoviendo la inclusión de la discapacidad en los movimientos obreros a nivel internacional.

**Según el sistema de protección social y laboral del país, el sindicato puede tener un papel diferente.** En Noruega, por ejemplo, existe el acuerdo inclusivo de vida

laboral, firmado por los interlocutores sociales. Este acuerdo abarca cuestiones relacionadas con la enfermedad y la salud, aumenta la edad de jubilación y pone a disposición más puestos de trabajo para los empleados con discapacidad<sup>10</sup>. En Francia, hay un fondo para la inserción profesional de las personas con discapacidad, denominado Agefiph. Lo dirigen representantes de los empleadores, representantes de los trabajadores y las cinco confederaciones nacionales de sindicatos. Recibe contribuciones de los empleadores que no cumplen con el contingente de empleo de personas con discapacidad, y presta servicios y facilita la realización de proyectos para apoyar tanto a empleadores como a personas discapacitadas<sup>11</sup>. También en Francia hay una serie de convenios colectivos con hipermercados y supermercados que incluyen cláusulas sobre discapacidad y que han contribuido a aumentar el número de personas con discapacidad empleadas en estos sectores<sup>12</sup>.

A veces, esta relación entre trabajo y protección social es el resultado de procesos históricos. Los países post-soviéticos ofrecen ejemplos particularmente interesantes. A partir del decenio de 1920 se establecieron grandes organizaciones no gubernamentales que representaban a ciegos y sordos, creadas en torno al apoyo económico y el traslado de la mano de obra<sup>13</sup>. Estas y otras estructuras conexas permiten que en los países post-soviéticos haya hoy en día una representación de organizaciones de personas con discapacidad en las confederaciones sindicales. En el NSZZ Solidarnosc, en Polonia, hay dos estructuras sindicales que representan a personas con discapacidad: la Sección Nacional de Discapacitados y la Sección Nacional de Ciegos<sup>14</sup>. Asimismo, en Bulgaria y Tayikistán hay una afiliación similar a las estructuras sindicales específicas de personas con discapacidad o deficiencia en las confederaciones nacionales<sup>15</sup>. En algunos casos, estas organizaciones representan a trabajadores con deficiencias específicas empleadas en talleres especializados.

**Numerosos ejemplos en América Latina muestran las diferentes respuestas de los sindicatos en contextos en los que la legislación, los servicios y las cuestiones de empleo en materia de discapacidad pasan por un período de transición.** En algunos países, el estudio no pudo hallar casos concretos de labor en relación con este tema, pero en otros, los sindicatos han participado activamente en la elaboración y la aplicación de la ley. Las federaciones nacionales en Uruguay y Colombia han estado haciendo estudios y contribuciones en materia de principios orientadores. En Uruguay, el PIT-CNT ha emprendido actividades de promoción para proponer una nueva legislación sobre el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado<sup>16</sup>. Del mismo modo, en Perú, el CATP presentó un informe a la OIT en el que plantea su preocupación sobre la orientación y la aplicación de la legislación relativa a la discapacidad y el contingente<sup>17</sup>. En algunos sectores, los sindicatos están también muy comprometidos en el lugar de trabajo y a nivel de base. Esto ocurre en Uruguay y al parecer también en Brasil. Brasil es un caso interesante ya que este estudio mostró la labor sindical en diferentes sectores y regiones del país, pero esta no parecía estar unida a nivel nacional o no se apoyaba necesariamente en la experiencia de otros sindicatos del país. Esto es sintomático de un contexto en el que las estructuras que se ocupan de la discapacidad y el empleo de las personas con discapacidad van evolucionando y en el que los sindicatos suelen descubrir individualmente sus propias respuestas.

**Muchos de los países de ingresos medios y bajos de Asia y África tienen menos sistemas para las personas con discapacidad que los países en otros continentes.** No obstante, en algunos de estos países, los sindicatos han realizado una importante labor. África Oriental ofrece un ejemplo interesante: las actividades en Uganda y

Tanzania promueven el empleo para las personas con discapacidad y cambios legislativos y sindicales. Este trabajo es también importante a nivel regional, donde se está utilizando para fortalecer la capacidad y servir de ejemplo a los sindicatos de otros países, y a nivel internacional para demostrar la pertinencia y la posibilidad de realizar una labor sindical en estos contextos.

En Pakistán, los sindicatos han trabajado a nivel nacional en torno a la discapacidad. Vietnam también ofrece un ejemplo interesante en el que la Confederación General del Trabajo de Vietnam (VGCL) ha aportado orientación en materia de discapacidad, pero también imparte formación profesional a las personas con discapacidad<sup>18</sup>. Sin embargo, estos casos no son necesariamente típicos de sus regiones. Por ejemplo, no pudimos encontrar una labor equivalente a nivel nacional de los sindicatos de la India o de Indonesia. En la India, existe incluso un informe de las personas con discapacidad que no están representadas por sindicatos<sup>19</sup>.

**Los países de Medio Oriente ofrecen un caso interesante en el que la inclusión de la discapacidad es pertinente en situaciones de crisis o después de crisis.** Los sindicatos de Irak explican cómo están colaborando con los empleadores y los centros de formación a fin de promover el empleo de las personas con discapacidad y están haciendo todo lo posible por alcanzar la tasa del 2% de empleo de personas con discapacidad<sup>20</sup>. Los sindicatos palestinos también trabajan para la inclusión de las personas con discapacidad<sup>21</sup>. Es importante recordar en este y otros contextos que la Recomendación internacional del trabajo núm. 71 establece la necesidad de reintegración y empleo de las personas con discapacidad en la transición de la guerra a la paz.

## **Actores mundiales y regionales**

El trabajo sindical de un país recibe el apoyo de actores a nivel regional y mundial y responde a ellos. La propia OIT da un importante impulso a sus normas laborales y al fortalecimiento de la capacidad. Existen organizaciones regionales de sindicatos, así como sindicatos mundiales que representan a varios sectores. Tal como se describe en la introducción, hay un desfase entre las estructuras formales de los sindicatos y las de cuestiones relacionadas con la discapacidad. Este desfase se refleja, en cierta medida, en la labor de estos actores internacionales, que se ha desarrollado muy poco en estos temas.

**La propia OIT, tal como se describe en la introducción, ha establecido normas internacionales del trabajo y realiza actividades de investigación y programación que atañen a los sindicatos y la discapacidad.** Sin embargo, este trabajo, especialmente en lo que se refiere a la investigación reciente o las herramientas y la propia programación, es limitado. Además, los programas del Centro Internacional de Formación de la OIT no incluyen ninguna formación en materia de cuestiones de discapacidad para sindicalistas<sup>22</sup>. Los especialistas de ACTRAV en el terreno por lo general sabían lo importante que era el trabajo en relación con la discapacidad, pero, antes de realizar el presente estudio, la mayoría no conocía el alcance de las medidas tomadas a ese respecto por los sindicatos en sus regiones<sup>23</sup>. El asesoramiento que ACTRAV prestó a los sindicatos y sus programas de capacitación y productos no habían tenido sistemáticamente en cuenta las cuestiones relacionadas con la discapacidad. Especialmente cuando los recursos y la capacidad son limitados, para los sindicatos es difícil plantear y desarrollar la labor en relación con la discapacidad sin una orientación internacional.

“Para cualquier actividad de formación, programa e investigación de ACTRAV, necesitamos gente que tenga en cuenta la cuestión de la discapacidad.”

– Caroline Khamati Mugalla, Secretaria Ejecutiva, Confederación Sindical de África Oriental

**Algunos organismos regionales están promoviendo el intercambio y el desarrollo de posiciones regionales.** En Europa, la Confederación Europea de Sindicatos trabajó conjuntamente con la Federación Europea de Personas con Discapacidad para crear conciencia y sensibilizar acerca de la discapacidad y el trabajo. En África Oriental, la Confederación Sindical de África Oriental (EATUC) está apoyando el fortalecimiento de las capacidades entre los diferentes países, examinó el tema de la discapacidad en su reciente conferencia y también hizo aportes a la legislación sobre estos temas a nivel regional<sup>24</sup>. Gran parte del trabajo en África Oriental ha sido apoyado por una ONG irlandesa, *Disability Aid Abroad*, que durante varios años ha sido un ejemplo importante para promover este tipo de trabajo en el plano internacional.

**Los sindicatos mundiales también son actores importantes en el trabajo sobre la discapacidad.** UNI Global Union, por ejemplo, en su convenio colectivo con Carrefour, hace un compromiso conjunto para fortalecer la contratación, la integración y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad<sup>25</sup>. Los sindicatos mundiales son también una plataforma importante para comprender mejor la acción sindical. La Internacional de Servicios Públicos distribuyó una encuesta entre sus afiliados, que contribuye de manera considerable a este estudio, y apoya activamente el avance de este tema. Otros sindicatos mundiales también apoyaron la distribución de una encuesta de la OIT entre sus miembros. La Internacional de la Educación adoptó una resolución relativa tanto a los estudiantes como a los profesores con discapacidad<sup>26</sup> y actualmente ha emprendido un estudio sobre los temas de educación y discapacidad. La primera parte de este estudio versará sobre la forma de ayudar a sus afiliados a prestar apoyo educativo a niños con discapacidad<sup>27</sup>. Antes de unirse a una estructura diferente, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres elaboró una publicación sobre los derechos de los trabajadores discapacitados.

**Estos ejemplos de actividades de organizaciones sindicales regionales y mundiales muestran la variada labor que se puede realizar en este campo.** Pero también demuestran, según la información que pudimos recopilar, que el apoyo mundial y regional a los sindicatos en materia de discapacidad puede desarrollarse aún más. Existe la posibilidad de reflexionar y apoyar el trabajo fundamental que están llevando a cabo los sindicatos en torno a la discapacidad a nivel nacional.

### **Tipos de sindicatos y maneras de trabajar en el ámbito de la discapacidad**

La mayoría de los sindicatos mencionados en el presente estudio representan a los trabajadores en general y no específicamente a los trabajadores con discapacidad. Algunos son federaciones que representan a trabajadores de determinados ámbitos; otros se centran en profesiones o sectores específicos, como la construcción, el gobierno local, la educación o la enfermería. Algunas profesiones pueden estar relacionadas con los servicios prestados a las personas con discapacidad, tales como un sindicato de maestros para alumnos con necesidades especiales. Una vez más, la gama de actividades que se

abarca muestra la pertinencia de integrar la discapacidad en los diferentes sectores y contextos.

**Algunos sindicatos se han creado específicamente para personas con discapacidad.** La *National League of the Blind*, a que se hace referencia en la introducción, es un importante ejemplo histórico de lo que este tipo de sindicatos puede describir. Algunos, como la *League*, representan a los trabajadores con discapacidad en lugares de trabajo muy diferentes. Otros sindicatos representan a las personas con discapacidad que trabajan en un empleo segregado. Así, por ejemplo, esto podría ocurrir donde hay talleres especializados para que trabajen las personas con discapacidad. La FNV en los Países Bajos, por ejemplo, es un sindicato de servicios públicos que también representa a unas 15.000 personas discapacitadas que trabajan en un empleo segregado. Tienen su propio convenio de negociación colectiva y otros servicios, tales como desarrollo profesional y pensiones<sup>28</sup>.

**Existen argumentos a favor y en contra de que haya sindicatos específicamente para los trabajadores discapacitados.** Por un lado, los sindicatos para personas con discapacidad pueden formarse porque el resto del movimiento obrero no incluye las cuestiones relacionadas con la discapacidad, en cuyo caso un sindicato específico ofrece un foro único para plantear estas cuestiones y servir de puente con el movimiento laboral más amplio. Por otro lado, esto puede aislar aún más a las personas discapacitadas e impedir que se conozcan sus problemas, haciendo más difícil la inclusión en los sindicatos tradicionales, que cuentan con mayores recursos y un mejor acceso. Estas cuestiones resultaron estar fuera del alcance del presente estudio y requieren una investigación más a fondo y conclusiones específicas para cada país, basadas en la discapacidad y los movimientos laborales. Cabe señalar, sin embargo, que la labor referente a la discapacidad está destinada a poner término a la segregación y la discriminación, por lo que en este sentido se supone que habría que tomar medidas para integrar a las personas con discapacidad en los sindicatos tradicionales en lugar de crear estructuras separadas específicas para los trabajadores discapacitados.

**Los sindicatos adoptan una serie de medidas para incorporar las cuestiones de discapacidad en toda su labor.** Solemos utilizar el término "integración" para describir el proceso de asegurar que cada parte del trabajo de una organización no solo incluya a las personas con discapacidad y toda la problemática de la discapacidad sino también que se interese por ellas. Esto puede abarcar toda una serie de actividades dentro y fuera del sindicato, y los enfoques que deben adoptarse son diferentes. A continuación, exponemos algunos de ellos:

- **Movilización y representación de trabajadores con discapacidad.** Algunos sindicatos tienen eventos, comités o departamentos particulares para abordar las cuestiones relativas a la discapacidad. Otros adoptan un enfoque diferente para asegurarse de que las personas con discapacidad puedan llegar fácilmente a las diferentes partes del sindicato y sus actividades. Ambos métodos han dado buenos resultados. Los defensores de la discapacidad son un método que puede apoyar este compromiso entre trabajadores, lugar de trabajo y sindicato.
- **Creación y ampliación de asociaciones.** Comprender y abordar las cuestiones en torno a la discapacidad es una tarea que a menudo exige un compromiso nuevo o diferente con las partes interesadas. Puede tratarse de los propios empleadores, organismos gubernamentales u organizaciones que realizan una labor relacionada con la discapacidad. Muchos sindicatos señalan que el hecho de

integrar la discapacidad a sus actividades los ha llevado a nuevos espacios, y hacer cosas como celebrar el Día Internacional de las Personas con Discapacidad les ha permitido entrar en contacto con otras personas y organizaciones.

- **Cambios en el propio sindicato.** La responsabilidad sindical de no discriminar a las personas con discapacidad puede requerir que se adapten procedimientos como la forma en que los trabajadores pueden afiliarse. Muchos sindicatos explican cómo han adaptado sus actividades básicas (reuniones, seminarios, marchas, manifestaciones) para velar por que las personas con discapacidad puedan integrarse. A tales efectos, eligen lugares accesibles y proponen servicios de interpretación del lenguaje de signos y otras adaptaciones. Algunos explican que estas medidas han pasado a ser "instintivas" dentro del sindicato.
- **Ajuste de los servicios y productos.** En los sectores que prestan servicios, en particular, es probable que para los sindicatos sea importante hacer que estos servicios incluyan a las personas con discapacidad. Los sindicatos de profesores están haciendo lo posible por mejorar la educación que imparten a las personas con discapacidad. Los sindicatos desempeñan un papel de primer orden en la tarea de abordar un tema socialmente importante a fin de equilibrar y mediar las cargas y la dificultad de poder llevarlo a cabo. Otro ejemplo similar es una asociación de enfermeras en Colombia que está contribuyendo tanto a las directrices para la reintegración y el apoyo a las personas con discapacidad como al apoyo y la protección de las enfermeras que brindan atención<sup>29</sup>.

**Las medidas para incorporar a las personas con discapacidad y las cuestiones relacionadas con la discapacidad son un proceso.** Muchos sindicatos señalan que después de empezar a trabajar en torno a la discapacidad en un ámbito se dieron cuenta de la importancia que ello tenía para otros ámbitos de acción. A este respecto, se llegó a la importante conclusión de que el concepto de "integración" puede pasar por alto lo siguiente: el proceso de adaptar las actividades para que sean inclusivas ha de ser gradual y muchas veces debe realizarse desde el interior y no imponerse. La importancia de integrar de manera más amplia las cuestiones relativas a la discapacidad se hace evidente al contratar a las personas con discapacidad. Las medidas para abordar estas cuestiones deben utilizar los mismos procedimientos dinámicos de representación y respuesta a los intereses de los trabajadores que los que emplea el sindicato en cualquier otro ámbito. Este proceso transforma a las personas con discapacidad, o la labor en torno a la discapacidad, que en lugar de ser un componente especial "complementario" o "extra" pasa a ser una parte integrante a través de las diferentes secciones de la actividad sindical.

#### **Una mirada más profunda: los sindicatos de los servicios públicos**

Los sindicatos del sector público tienen múltiples funciones que cumplir en relación con la discapacidad. Al igual que cualquier otro sindicato, tienen la función de incluir y representar a las personas con discapacidad en las actividades sindicales. Pero al ser parte del sector público, también tiene un papel importante en el empleo y la prestación de servicios. El sector público es una fuente importante de empleo, a menudo un modelo a seguir de buenas condiciones, y los sindicatos pueden actuar para asegurar que se incluya a las personas con discapacidad. El sector público también presta servicios en muchas áreas -como la educación, la salud o el transporte, por ejemplo- y los sindicatos también están desempeñando un papel en la inclusión de las personas con discapacidad. Además, en el papel de defensa del sector público hay muchas preocupaciones que se cruzan con

los derechos de las personas con discapacidad, como la privatización de los servicios públicos. La Internacional de Servicios Públicos, junto con la OIT, está trabajando para desarrollar aún más las actividades de sus miembros sobre los derechos de las personas con discapacidad.<sup>30</sup>

### **Las primeras etapas de la labor en materia de discapacidad**

Los sindicatos utilizan muchas maneras para empezar a centrarse en la labor relacionada con la discapacidad y entre ellas figuran el estímulo que parte desde la base y el estímulo desde arriba. Entre los ejemplos que encontramos haciendo nuestro estudio figuran:

- Responder a las lesiones de los trabajadores en el lugar de trabajo o durante su vida laboral.
- Miembros de la familia de los trabajadores que sufren alguna discapacidad.
- Adopción nacional de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad o legislación nacional. En muchos países, los sindicatos están respondiendo a la legislación sobre contingentes para el empleo de personas con discapacidad.
- Respuesta a la discriminación contra las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- Debate interno sobre la discapacidad.
- Apoyo de las organizaciones externas, tales como formación, sensibilización, etc.
  
- Para estas maneras, el punto de partida común está constituido por las cuestiones de salud y seguridad. Ello podría estar vinculado a problemas más amplios de seguridad y salud ocupacional o, más específicamente, a la prevención de lesiones; o respuesta a una discapacidad, lesión o estado de salud. Este último podría incluir la reinserción de personas en la fuerza laboral después de haber sufrido una lesión o discapacidad. La reinserción de los trabajadores con discapacidad, a veces denominada "gestión de la discapacidad" o "retorno al trabajo", puede conllevar una consideración más amplia de la accesibilidad y la inclusión en el lugar de trabajo para todos. Además, algunas preocupaciones relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional están relacionadas con la accesibilidad y las adaptaciones para los trabajadores individuales. Desde la perspectiva de los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo, la prevención de lesiones y discapacidades normalmente se considera un tema que debe tratarse por separado de los derechos y la inclusión de los trabajadores con discapacidad.

Los diferentes puntos de partida para trabajar en torno a la discapacidad suelen ir acompañados también de una comprensión distinta del concepto de discapacidad. Algunas de las acciones iniciales podrían consistir en prestar asistencia o apoyo. Otras podrán emprenderse directamente desde un comienzo con una perspectiva de empoderamiento basada en los derechos. Una conclusión importante a que se llegó tras las encuestas es que muchos sindicatos han ido cambiando su forma de entender la discapacidad y de trabajar en ese ámbito. Dado que el proceso de incorporar el tema de la discapacidad a su trabajo supone un firme compromiso con respecto a las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, los sindicatos suelen desarrollar su comprensión y adaptar su enfoque mientras trabajan.

## Cumplir el Programa de Trabajo Decente

En los apartados anteriores hemos descrito el alcance de la labor sindical relativa a la discapacidad en todo el mundo y el contexto en el que los sindicatos trabajan en torno a estas cuestiones. En este apartado, examinamos la importante labor que los sindicatos están realizando y la contribución que han hecho para el logro del trabajo decente. Examinamos asimismo la acción sindical en función de cada uno de los pilares, pero antes advertimos que no todas las actividades sindicales están promoviendo el trabajo decente para las personas con discapacidad. Cuando consideramos los distintos ámbitos del trabajo decente, es importante recordar que son inseparables y que se apoyan mutuamente<sup>31</sup>.

**La labor sindical en relación con la discapacidad contribuye al trabajo decente en cada uno de sus cuatro pilares.** Se promueve el empleo dentro y fuera del lugar de trabajo para las personas con discapacidad. La discapacidad propiamente dicha ofrece una dimensión fundamental para abordar la protección social y la relación entre esta y el trabajo. Se presentan nuevas oportunidades para el diálogo social tanto dentro del sindicato como en las nuevas asociaciones que crea. Por último, los sindicatos están adoptando medidas considerables para elaborar, apoyar e implementar normas relacionadas con la discapacidad y el empleo.

En este apartado analizaremos cada uno de los pilares del trabajo decente y veremos en qué medida la labor sindical en torno a la discapacidad está contribuyendo a ello. También debatiremos sobre la pertinencia de la cuestión de género y otras cuestiones de igualdad o diversidad que atraviesan estas medidas. Sin embargo, es importante señalar antes que no toda la labor sindical relativa a la discapacidad está estrictamente comprendida en el Programa de Trabajo Decente. Parte de ella puede ir más allá del trabajo decente. Como se indicó en el apartado anterior, algunos sindicatos se esfuerzan por mejorar los servicios y productos producidos en su lugar de trabajo, lo que es muy pertinente para la discapacidad, porque incluye el trabajo decente no solo para los sindicalistas si no que va más allá. Es importante señalar igualmente que algunas medidas sindicales no están en consonancia con el logro del trabajo decente para las personas con discapacidad. Con frecuencia, esto puede ser el resultado de la mayor exclusión que enfrentan las personas con discapacidad en la sociedad.

**El trasfondo para lograr un trabajo decente para las personas con discapacidad es muy difícil.** En este punto, las dificultades de los sindicatos no son exclusivas de los sindicatos sino más bien son un síntoma de desafíos más amplios. Las personas con discapacidad se enfrentan a la exclusión sistemática de una serie de ámbitos de la vida, incluyendo la educación, el transporte y otras formas de participación social, incluso en sus propias familias. Esto significa que a menudo están en desventaja incluso antes de intentar ingresar a un lugar de trabajo - donde a menudo no tienen las habilidades o la experiencia profesional que otros candidatos tienen. Además de estos factores, están las actitudes que no creen en la capacidad de las personas con discapacidad para trabajar, o alentarlos a buscar estas opciones. Estos factores también suelen reflejar que el entendimiento de base de los sindicatos acerca de la discapacidad no está inicialmente en línea con lograr un trabajo decente para las personas con discapacidad.

**El riesgo que suponen los diferentes enfoques y puntos de partida en la labor relativa a la discapacidad es el de no promover los derechos o el empoderamiento de las personas con discapacidad.** Algunos de los puntos de partida que toman los sindicatos, en referencia a la asistencia y al apoyo, se basan en el supuesto de que las



personas con discapacidad no pueden trabajar ni encontrar un empleo productivo. También se toman sin consultar ni hacer partícipes a las personas con discapacidad. Estas medidas pueden basarse en la idea, o reproducirla, de la incapacidad de estas personas y no ser conformes con el programa de trabajo basado en los derechos o en el de trabajo decente. Proponemos algunas preguntas para saber si las medidas están contribuyendo o no a realizar el programa de trabajo decente de los sindicatos:

- ¿Participan las personas con discapacidad en el proceso de elaboración y toma de decisiones?
- ¿Aumentan estas medidas la capacidad y las oportunidades de las personas con discapacidad y de otras personas para acceder al trabajo decente?
- ¿Intentan las medidas romper estereotipos y limitaciones en torno a la posición social y profesional de las personas con discapacidad?

Estas preguntas son relevantes para las acciones dentro del sindicato, así como cualquier otra intervención que se pueda hacer. Cuando existen servicios potencialmente utilizados por personas con discapacidad o en el caso de asistencia social directa, las personas con discapacidad deberían participar como socios en el proceso y las iniciativas tendrían que estar vinculadas positivamente con la posibilidad de trabajar en el presente o en el futuro.

**Estas dificultades muestran la importancia y la transformación que supone el trabajo descrito a continuación.** Todos los sindicatos se encuentran en contextos sociales que limitan de alguna manera las oportunidades de las personas con discapacidad. Por lo tanto, en cada una de los siguientes apartados que describen sus aportes al trabajo decente para las personas con discapacidad, también es esencial tener en cuenta que los sindicatos están contribuyendo a la transformación social en torno a la discapacidad y el mundo del trabajo.

### **Promoción del empleo**

Los sindicatos promueven el empleo de las personas con discapacidad mediante el aumento de la empleabilidad de las personas con discapacidad y la participación directa de los empleadores y otros interlocutores. Estas medidas abarcan ajustes para las personas, la accesibilidad de los lugares de trabajo, el mejoramiento de la legislación y la posibilidad de conseguir a más personas con discapacidad en el trabajo. La cooperación en la gestión y la realización de programas de reincorporación al trabajo es un ejemplo en el que coinciden muchas de estas dimensiones.

En cuanto a la formación y preparación de las personas con discapacidad, mencionamos anteriormente el caso de la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL), ya que es poco usual que un sindicato capacite directamente a las personas con discapacidad. Viet Nam cuenta con una ambiciosa política en materia de formación profesional para las personas con discapacidad y el gobierno apoya al sindicato en su puesta en práctica. Un ejemplo quizás más típico son los sindicatos en Iraq, que han forjado asociaciones con centros de formación profesional.

Trabajar con los empleadores para promover el empleo de las personas con discapacidad requiere a menudo una gran tarea de sensibilización y existen varios métodos para lograrlo. La negociación colectiva a veces determina las condiciones y acciones positivas para la contratación y se examina más adelante el apartado sobre el diálogo social.

Muchos sindicatos trabajan para cumplir la legislación sobre contingentes. En los países donde existe un contingente de empleo para las personas con discapacidad, los sindicatos pueden alentar o recordar a los empleadores respecto de sus responsabilidades en materia de contingente. Algunos sindicatos también realizan actividades de promoción para hacer avanzar la legislación, o investigación para demostrar maneras de cumplirla. Otros sindicatos ayudan a los empleadores a identificar y contratar a personas con discapacidades.

Los ajustes en el lugar de trabajo pueden hacerse mediante los sindicatos que abogan individualmente por cada empleado, o mediante cambios más amplios para la accesibilidad y la inclusión. En el Reino Unido, el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) presta asesoramiento y orientación sobre la discapacidad en el lugar de trabajo y cuestiones intersectoriales, como las buenas prácticas en materia de salud mental en el lugar de trabajo. El ejemplo noruego, en el que un acuerdo inclusivo sobre la vida laboral abarca la reducción de enfermedades y el aumento de la edad de jubilación, muestra que la labor relacionada con la discapacidad también puede conllevar la idea de mejorar el lugar de trabajo para todos los empleados.

#### **Colaborar en favor del trabajo para las personas discapacitadas en Tanzania**

Es interesante mencionar el ejemplo de Tanzania, donde el Sindicato de Trabajadores Industriales y Comerciales (TUICO) colabora con una organización de personas con discapacidad (CCBRT). La primera actividad que realizaron conjuntamente fue una encuesta sobre el empleo de personas con discapacidad en el sector privado. TUICO dio a la organización de discapacitados un acceso único a los empleadores interesados, lo que les permitió encuestar a más de 10.000 trabajadores miembros de TUICO. Este acceso a los empleadores y el planteamiento del tema durante la encuesta indujo a los empleadores a contratar personas con discapacidad. La CCBRT logró así vincular a las personas con discapacidad, lo que a su vez ha permitido que más de 150 personas con discapacidad hayan sido empleadas<sup>32</sup>. Este ejemplo muestra que la mediación de los sindicatos y las contribuciones de los diferentes actores pueden dar buenos resultados para todas las partes interesadas.

**Los programas de reincorporación al trabajo ejemplifican perfectamente el papel de los sindicatos en la promoción del empleo.** En algunos casos, los sindicatos apoyan a los trabajadores lesionados que se reincorporan al trabajo de forma ocasional. En otros contextos, los programas están más formalizados. En Canadá, por ejemplo, los programas mejorados de gestión de la discapacidad ofrecen un modelo de asociación entre empleadores y sindicatos<sup>33</sup>. Asimismo, en Malasia, los sindicatos participan en la orientación, formulación y puesta en práctica del programa de reincorporación al trabajo. Es importante señalar que estos aportes que hacen los sindicatos incluyen la gestión de casos, así como el asesoramiento y apoyo a los trabajadores en forma individual<sup>34</sup>. La ventaja de los sindicatos es que pueden respaldar tanto las adaptaciones en el lugar de trabajo a nivel individual de los trabajadores como las exigencias más generales de las políticas. Su papel en los programas de retorno al trabajo para los trabajadores lesionados también muestra en qué medida pueden intervenir para que se contrate a los trabajadores con discapacidad: desde los cambios a nivel individual hasta la influencia de los empleadores y pautas en la materia.

## **Protección social**

La discapacidad, el trabajo y la protección social tienen una interacción compleja en todos los países. El hecho de que los sindicatos promuevan el empleo de las personas con discapacidad ofrece una dirección importante, lo que permite apartarse de la idea de que las personas con discapacidad no pueden realizar un trabajo productivo.

En algunos casos, los propios sindicatos prestan protección o asistencia social, que puede ser en forma de donación o asistencia a los trabajadores que han sufrido alguna discapacidad, o de apoyo a los trabajadores que tienen familiares discapacitados. En algunos países, los sindicatos participan directamente en la política gubernamental sobre prestaciones y apoyo a las personas con discapacidad.

### **Protección social en el Reino Unido: una cuestión de derechos**

El TUC en el Reino Unido ha hecho campaña en contra de los recientes cambios que el gobierno ha aportado en el ámbito de la discapacidad. Su Manifiesto por la igualdad de las personas con discapacidad, así como las observaciones sobre el empleo y el trabajo decente, también reivindican la protección social. Entre ellas cabe mencionar la demanda de apoyo financiero adecuado para una vida independiente, la provisión de servicios de salud para personas con discapacidad y la reforma de los sistemas de evaluación de la discapacidad. Este ejemplo muestra la forma en que los sindicatos pueden intervenir en la protección social y afirmar el derecho al trabajo y las mejoras en el lugar de trabajo. Es importante destacar que el manifiesto del TUC se elaboró con sus miembros discapacitados, reconoce el modelo social de discapacidad y afirma el planteamiento basado en los derechos, consagrado en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad<sup>35</sup>.

La protección social en diferentes contextos también abarca la formalización del sector informal. La Confederación Sindical de África Oriental (EATUC) vela por que las personas con discapacidad estén incluidas en su labor sobre este tema. Las personas con discapacidad participan en las visitas de intercambio y seminarios. Esto pone de manifiesto las vulnerabilidades y preocupaciones particulares que tienen, en contraposición con los trabajadores del sector informal que no padecen una discapacidad<sup>36</sup>.

## **Diálogo social**

Uno de los elementos más transformadores de la labor relativa a la discapacidad es el diálogo social que crea dentro y fuera de los sindicatos. Dentro de los sindicatos, el compromiso renovado de los trabajadores con discapacidad muestra diferentes perspectivas y da autonomía a los trabajadores que se expresan gracias a esto. Este proceso dará a menudo a los sindicatos perspectivas considerablemente nuevas sobre una serie de cuestiones en el centro mismo de sus actividades. Los métodos para contratar a los trabajadores con discapacidad que ya son miembros de sindicatos, o que podrían convertirse en miembros, se describen en parte en el apartado sobre tipos de sindicatos y maneras de trabajar en el ámbito de la discapacidad.

Fuera de los sindicatos hay muchas oportunidades para forjar asociaciones con nuevos actores y adoptar diferentes enfoques respecto de las relaciones con los interlocutores existentes. La gama de asociaciones mencionadas por los sindicatos que trabajan en

temas de discapacidad es extensa y demuestra la pertinencia social de esta cuestión. Entre los interlocutores, figuran:

- el gobierno y organizaciones gubernamentales. Incluidas organizaciones del trabajo y comisiones nacionales sobre discapacidad.
- Empleadores y organizaciones de empleadores.
- Otros actores: organizaciones de formación, escuelas, judicatura, instituciones comerciales.
- Expertos en discapacidad y organizaciones de personas con discapacidad.

**“Cuando pensamos en la discapacidad y el trabajo, nos referimos a todos sin excepción”**

El sindicato de trabajadores metalúrgicos de Osasco y la región, en el estado de São Paulo (Brasil) ha establecido una avanzada red de socios que trabajan en temas de discapacidad. La discapacidad es un tema que "permite al sindicato hablar con todos", y conseguir "pasar la puerta de la fábrica". Valiéndose de una perspectiva de creación de redes, el sindicato formó alianzas con organizaciones gubernamentales, empleadores, representantes de la sociedad civil, personas con discapacidad y expertos en cuestiones de discapacidad, así como instituciones comerciales. Este enfoque les permitió descubrir "posibilidades en la comunidad" y abordar temas sociales pertinentes para la sociedad en general, así como en el lugar de trabajo. La discapacidad también era un tema en el que los interesados tendrían más probabilidades de recibir y cooperar con el sindicato. Sin embargo, esto no significa que les cohibía defender sus derechos. Han realizado investigaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad a fin de demostrar a los empleadores, al poder judicial y al gobierno los hechos sobre el empleo de las personas con discapacidad. Su trabajo ha contribuido considerablemente a lograr el contingente de de empleo de las personas con discapacidad<sup>37</sup>.

**Un elemento importante en la concretización del diálogo social es la negociación colectiva.** Este es uno de los instrumentos que utilizan muchos sindicatos en todo el mundo. Los convenios colectivos pueden concretar principios estratégicos, como la prevención de la no discriminación de las personas con discapacidad, o promover la creación de empleo destinado a las personas con discapacidad. Los convenios colectivos pueden también presentar exigencias específicas en la fase de contratación, empleo y/o reinserción profesional de las personas con discapacidad. A menudo, harán explícitas o reiterarán las condiciones legales o políticas existentes relativas al empleo de personas con discapacidad. Los sindicatos han podido incluir la discapacidad en los convenios colectivos en contextos tan diversos como Argentina, Canadá y Uganda.

Examinar más detalladamente la manera en la que se utilizan estos convenios colectivos y cómo inciden en la problemática de las personas con discapacidad rebasa el ámbito de este estudio. Sin embargo, resulta particularmente interesante el artículo de Carrier Basas en el que se habla de la aplicación de los convenios colectivos en los Estados Unidos y cómo pueden propiciar distintos modelos de pensamiento relativos a la discapacidad y las distintas maneras de abordarla<sup>38</sup>. Estudios recientes de la OIT han tenido en cuenta ejemplos de la administración pública, y han subrayado en concreto el convenio colectivo del sector público argentino, que facilita la contratación de candidatos con discapacidad y promueve acciones de discriminación positiva para su integración en los lugares de trabajo<sup>39</sup>. No obstante, existe otro aspecto de los convenios colectivos que se presenta

como un posible riesgo para la empleabilidad de las personas con discapacidad. Estos convenios enumeran los deberes laborales, las horas, los turnos y otros detalles relativos a las condiciones laborales. El hecho de que se especifiquen podría, limitar la voluntad o la capacidad de los empleadores a contratar empleados que requieran adaptaciones<sup>40</sup>.

### **Las normas y los derechos en el trabajo**

Como se ha demostrado más arriba, los sindicatos desempeñan una labor activa y fundamental en la lucha por los derechos de las personas con discapacidad en los lugares de trabajo. Aunque la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, como marco normativo internacional en materia de discapacidad, no mencione la función de los sindicatos, estos impulsan activamente los cambios en las leyes nacionales. Los sindicatos de Albania, Bulgaria, República Checa, Guyana, Iraq, Omán, Palestina, Perú y Uruguay participan todos en la elaboración o aplicación de leyes nacionales en materia de discapacidad<sup>41</sup>. Como se ha mencionado antes, el PIT-CNT de Uruguay ha desarrollado y propuesto una ley para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.

Los sindicatos también participan mucho en la supervisión de las leyes y normas laborales. Más aún, para hacerlo, utilizan con diligencia el Convenio núm. 159 y presentan observaciones por escrito a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

#### **Observaciones presentadas por los sindicatos en 2015 relativas al Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo**

Una revisión de las observaciones y peticiones relativas al Convenio núm. 159 y remitidas por la CEACR en 2015 muestra que hubo 51 observaciones y peticiones directas. De ellas, entre un 15 y casi un 30% se basaban en la información aportada por los sindicatos. Los sindicatos de todo el mundo están utilizando este Convenio para informar de la situación de los trabajadores con discapacidad y de la efectividad de los programas y políticas gubernamentales. De esta información, cabe señalar:

- **Colombia** – los sindicatos informan de la necesidad de cambiar los sistemas de registro que utilizan las personas discapacitadas y comentan la falta de compromiso de los empleadores. Dicen que el gobierno debería implicar a los sindicatos en este problema (como estipula el Convenio) y destacan los progresos obtenidos en la formación profesional de las personas con discapacidad.
- **Finlandia** – los sindicatos subrayan que no existe igualdad de oportunidades para el empleo igualitario de las personas con discapacidad. Sugieren que se mejoren los sistemas de readaptación profesional.
- **Japón**– los sindicatos comentan que no se cubren las cuotas de empleo reservadas a las personas con discapacidad. Proponen que se garantice un salario mínimo para las personas con discapacidad, se amplíen los programas de ayuda al empleo y se mejoren los programas de readaptación profesional.
- **Pakistán** – los sindicatos piden más información estadística relativa al empleo de personas discapacitadas.<sup>42</sup>

Este breve repaso a las observaciones de los sindicatos muestra que a menudo superan el mandato específico del Convenio y abordan temas más amplios relacionados con el

## **Género e igualdad**

La promoción de la igualdad de género y la de la inclusión de las personas con discapacidad tienen mucho en común en el plano teórico, si bien en la práctica no siempre van en paralelo. Las cuestiones de género e igualdad atraviesan necesariamente y de manera transversal las acciones que emprenden los sindicatos en favor de un trabajo decente y otros derechos en materia de discapacidad. A la inversa, las cuestiones sobre discapacidad también están presentes cuando se promueve la diversidad de género.

Algunos sindicatos han podido integrar estas cuestiones. El Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público (CUPE) ha abordado la discapacidad y su relación con otros grupos de identidad, como por ejemplo el de las mujeres. Asumiendo el liderazgo en estos procesos transversales, crearon un puesto en el Comité Nacional de la Mujer para una persona con discapacidad<sup>43</sup>. El sindicato de profesores del Reino Unido (NASUWT) tiene un compromiso con la igualdad, y en virtud de él, las auditorías que realizan en materia de igualdad incorporan también la igualdad para las personas con discapacidad<sup>44</sup>.

Sin embargo, la mayoría de los sindicatos no emprenden medidas específicas para mujeres con discapacidad, ni hablan de si las plataformas sobre discapacidad y las de género interactúan o no. En parte, es culpa de este estudio que no se haya explorado esta relación más en profundidad, pero la falta de información en este sentido sugiere que la mayoría de las acciones en materia de discapacidad que se han realizado no han tenido en cuenta las diferencias de género. Esto supone un riesgo considerable para el trabajo con las personas con discapacidad en cuanto que puede perpetuar, sin pretenderlo, la exclusión de las mujeres con discapacidad. Al mismo tiempo, no se encontraron tampoco indicios de que los esfuerzos realizados por los sindicatos en materia de igualdad de género hubiesen impulsado el trabajo con las discapacidades. De ser cierto, se habría perdido una oportunidad única en estos dos ámbitos. Se necesita trabajar más para identificar la manera de promover más programas sobre inclusión e igualdad, como ya están haciendo el CUPE y el NASUWT.

## **Retos y oportunidades**

No es fácil emprender ninguna de las acciones descritas más arriba. El entorno que rodea la discapacidad y el mundo del trabajo presenta numerosos retos a los que tienen que hacer frente los sindicatos, introduciendo cambios en su seno y en los lugares de trabajo, y fuera de ellos. Sin embargo, el carácter complejo y multidisciplinar de la discapacidad abre también ciertas perspectivas para los sindicatos. Les da la oportunidad de transmitir una información necesaria sobre un tema importante a los distintos grupos interesados y liderar la lucha por el cambio social. Como se mostrará en este apartado, cada reto es un nuevo ámbito en el que trabajar, y los sindicatos dan cuenta de los cambios positivos que han experimentado después de ponerse a trabajar las cuestiones en torno a la discapacidad.

## **Dificultades y medidas de adecuación**

El trabajo en torno a la discapacidad tropieza con serias dificultades tanto en lo que respecta al trabajo en sí como a aspectos más amplios. Al mismo tiempo, las posibles medidas de adecuación emprendidas por los sindicatos reflejan que el trabajo en materia de discapacidad los conduce a la modernización, ya que implica abordar problemas sociales actuales, ampliar la afiliación y extender las colaboraciones.

**Entender la problemática de la discapacidad, la manera en la que afecta al trabajo y el papel de los sindicatos.** En muchos contextos de todo el mundo, la discapacidad no es vista a veces como un problema social, y mucho menos se entiende en relación con el trabajo. Los sindicatos no solo tienen que comprender la dimensión social y los derechos de las personas con discapacidad, sino que tienen que ser conscientes de sus efectos en los lugares de trabajo y asumir la función que pudiera corresponderles. Esto incluye conocer la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, las normas del trabajo y las leyes y políticas nacionales. Puede ocurrir también, que los especialistas en este campo (personas con discapacidad y organizaciones que trabajan en torno a la discapacidad) desconozcan el papel que los sindicatos pueden cumplir o la manera en la que pueden colaborar con ellos.

- ⇒ La comprensión de la discapacidad es un proceso gradual y requiere la participación de las personas con discapacidad y las organizaciones que trabajan con ellas.
- ⇒ Cuantos más actores participen en la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad y su cumplimiento en los lugares de trabajo, y den a conocer las funciones de los sindicatos, más sindicatos se mostrarán decididos a actuar.
- ⇒ Cuantos más sindicatos tomen conciencia de la problemática de la discapacidad, más podrán ajustar sus acciones en consonancia con los marcos legales y la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad.

**La discapacidad no es prioritaria.** Esta cuestión fue señalada tanto por los sindicatos como por los especialistas en organizaciones de trabajadores. Los sindicatos trabajan en muchos casos en la urgencia de la supervivencia, o tienen como única prioridad asegurar los derechos fundamentales de los trabajadores a los que representan.

- ⇒ A menudo, se han descartado medidas en favor de las personas con discapacidad antes de llegar a comprender su significado. ¿Cómo puede una organización saber si es un problema prioritario si no ha contratado a trabajadores con discapacidad ni ve las oportunidades existentes cuando se trabaja con ellos?
- ⇒ Cuantos más recursos y medios se destinen a la discapacidad más pueden los sindicatos priorizarla, de acuerdo con un sentido práctico de las prioridades.
- ⇒ Trabajar en torno a la discapacidad es una forma de mostrar la importancia de los sindicatos a los trabajadores, la comunidad y las organizaciones colaboradoras. Ofrece también la oportunidad de establecer un tipo diferente de relación con los empleadores.

**El trabajo de los sindicatos en materia de discapacidad está a veces desconectado y cuenta con poca ayuda institucional o pocos medios para su desarrollo.** Incluso en los países donde los sindicatos trabajan en el tema de la discapacidad, pueden no estar conectados ni compartir su labor. En el plano internacional, esta situación es aún más extrema ya que la desconexión entre el movimiento del trabajo y el sector de las personas con discapacidad es más profunda.

- ⇒ Conectar e intercambiar conocimientos sobre estas cuestiones puede dar visibilidad a los sindicatos.
- ⇒ Los actores internacionales, tanto los representantes de los derechos de los trabajadores como los de las personas con discapacidad, tienen la oportunidad de aprovechar el trabajo que se realiza en el plano nacional y expandirlo fuera de sus fronteras.

**El trabajo con la discapacidad ha alejado a los sindicatos de sus nociones basadas en identidades de clase y los ha acercado a otros grupos de identidad.** En un debate sobre la acción de los sindicatos en el Reino Unido se señaló que los sindicatos tenían dificultades para abordar las cuestiones basadas en identidades como el género, la discapacidad o la etnicidad porque estaban acostumbrados a identificar a las personas en función de su clase o su ocupación<sup>45</sup>. Un ejemplo de los problemas que esto genera son los convenios colectivos que especifican deberes laborales, ya que esto dificulta la adaptación a las necesidades individuales. Estos aspectos son difíciles de abordar, porque se estaría hablando de problemas aparentemente "individuales" relativos a la discapacidad o a otros grupos de identidad.

- ⇒ Al abordar la discapacidad, los sindicatos tienen la oportunidad de salir de lo que ha sido su tema tradicional, a saber, el hombre sin discapacidad que trabaja a tiempo completo.

### **El trabajo en torno a la discapacidad cambia a los sindicatos**

A lo largo de este estudio, hemos reiterado que trabajar en el tema de la discapacidad beneficia no solo a las personas con discapacidad sino a los demás trabajadores y a los sindicatos. Las respuestas que hemos recibido de los sindicatos acerca de cómo les ha cambiado este trabajo hablan por sí mismas:

"La inclusión de las personas con discapacidad en nuestra Red Social no solo ha permitido el desarrollo de las personas y los profesionales de este grupo, sino que ha sido también importante para el alma de nuestra organización, porque hemos compartido y nos hemos desarrollado de una manera más amplia e integradora. El camino que hemos emprendido nos permite también integrarnos en la comunidad como una organización integradora".

Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.<sup>46</sup>

"Dio visibilidad regional a nuestro sindicato. Demostró que no solo estábamos allí con un discurso, sino que habíamos hecho análisis, teníamos conocimientos y colaboradores. Ahora las personas pueden trabajar con el sindicato".

Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, Brasil.<sup>47</sup>

"Existe un cambio de paradigma en lo que respecta a la inclusión laboral de las personas con distintas capacidades y a los entornos sociales".

Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia.<sup>48</sup>

"No puede negarse que existe una mayor comprensión y sensibilización hacia el empleo de personas inválidas, que ha sido canalizada por nuestros dirigentes sindicales y llevada a las empresas en las que hay trabajadores a los que representamos".

Bustamente Industrial Trade Union, Jamaica.<sup>49</sup>



"Desde que nuestro sindicato empezó a trabajar en temas de discapacidad, las personas que viven con discapacidad y el público en general han visto, y están viendo a los sindicatos como los campeones de la justicia social".

Organización Central de Sindicatos, Kenia.<sup>50</sup>

"Cuando hay personas con discapacidad en el sindicato, el ambiente social mejora y la empresa también".

José M<sup>º</sup> Fernández de Villalta, especialista, España.<sup>51</sup>

"La presencia de este elemento entre otros componentes transmite un poderoso mensaje al mundo: que hemos abrazado los valores de la justicia, la igualdad y la no discriminación entre personas de cualquier procedencia".

Federación General de Sindicatos Palestinos.<sup>52</sup>

"Trabajar con trabajadores inválidos ha cambiado nuestro sindicato, y ha hecho que los trabajadores confíen más en el sindicato".

Pakistan National Textile Leather Garments & General Workers Federation.<sup>53</sup>

"Mirar a las personas con discapacidad hizo que el PSLINK profundizara en las formas y los orígenes de la discriminación".

Public Services Labour Independent Confederation (PSLINK), Filipinas.<sup>54</sup>

## Un paso más

### Conclusiones

Nuestro estudio pone de relieve la participación fundamental y extensa de los sindicatos en temas de discapacidad, en contextos variados. Ilustra tanto el trabajo que se ha realizado como la oportunidad para desarrollar más trabajo en esta área en el futuro.

En ese sentido, los resultados nos ponen sobre la mesa, a las organizaciones internacionales y a la OIT en particular, el reto y la oportunidad de seguir adelante. El reto consiste en responder y apoyar más la acción de los sindicatos en estos ámbitos. Y la oportunidad es evidente: ya hay una buena parte del trabajo hecho, y un puñado de ejemplos sobre los que seguir trabajando.

Para los sindicatos, este estudio demuestra la importancia de la discapacidad. Revela cómo otros sindicatos están acostumbrados a trabajar en torno a la discapacidad con el fin de responder mejor a las necesidades de los trabajadores, mejorar los lugares de trabajo y hacer crecer su propia relevancia como organizaciones que representan a los trabajadores. Los ejemplos que se han recopilado aquí muestran también la variedad de actividades que pueden emprenderse en materia de discapacidad, y algunas de las maneras que hay de llevarlas a buen término. Se han abordado también algunas posibles deficiencias y dificultades encontradas en el desempeño de esta tarea, así como maneras de evitarlas o crecer con ellas. El viaje continúa.

En cuanto al sector de la discapacidad, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, este estudio muestra hasta qué punto es beneficioso colaborar con las organizaciones de trabajadores. Existe una afinidad básica entre los dos sectores, en cuanto a la movilización y lucha en favor de la justicia social. Y debe explorarse aún más el abanico de posibilidades para la asociación y la colaboración.

El trabajo que están realizando los sindicatos en favor de la integración de las personas con discapacidad muestra el camino en pos del trabajo decente y la justicia social para todos. Extender y seguir con este trabajo es una parte esencial del futuro de los sindicatos.

## **Recomendaciones**

Este estudio pone sobre la mesa una serie de cuestiones y oportunidades de interés para los sindicatos. A aquellos que no están trabajando con el tema de la discapacidad, les hace cuestionarse acerca de los trabajadores a los que no están representando y les muestra las posibilidades que tienen de abordar este tema si forman alianzas. A los sindicatos que sí trabajan en torno a la discapacidad, les pregunta si sus actividades promueven el trabajo decente entre las personas con discapacidad, y es de esperar que los sindicatos consideren asumir también otras áreas señaladas. En cuanto a las federaciones de sindicatos, está la cuestión de cómo apoyar y guiar a sus miembros en este cometido.

Para los actores internacionales y regionales implicados en los temas de trabajo y discapacidad, hay también mucho margen para ampliar esta labor. Es necesario comprender mejor la forma en que las organizaciones de trabajadores pueden actuar respecto de los temas de discapacidad y trabajo. Las coaliciones en el plano internacional y regional deben reflejar aquellas que ya están formadas y trabajando mucho en el plano nacional. Y es indispensable apoyar decididamente a las organizaciones de trabajadores para que puedan proseguir su cometido en este ámbito.

### **Mejorar el conocimiento.**

- Compartir a escala internacional y nacional los resultados de este estudio.
- Analizar con mayor profundidad la acción local y nacional de los sindicatos en materia de discapacidad.
- Sensibilizar acerca de la discapacidad, el trabajo y el papel de los sindicatos.
- Elaborar guías, material multimedia y otros recursos.

### **Formar coaliciones y fortalecer las capacidades.**

- Tender un puente entre las normas internacionales en materia de discapacidad y trabajo. A mediano plazo, será necesario abrir un debate sobre la importancia actual del Convenio núm. 159 y lo que significa para los países y los interlocutores sociales.
- Hacer participar a los sindicatos internacionales, los especialistas en sindicatos y organizaciones de discapacitados.
- Identificar los recursos que los sindicatos necesitan para abordar mejor la cuestión de la discapacidad y encontrar la manera de obtenerlos.
- Crear foros en los que los sindicatos intercambien experiencias y aprendan unos de otros.
- Establecer sinergias con otras áreas de trabajo. Por ejemplo, las actividades en torno a las cuestiones de género en las organizaciones de trabajadores.

### **Apoyar a las organizaciones de trabajadores.**

- Entregar formularios a los sindicatos para que evalúen su actividad y propongan acciones en materia de discapacidad.

- Elaborar distintas herramientas y material didáctico que los sindicatos puedan utilizar para empezar a trabajar con las discapacidades o progresar en ellas.
- Incorporar la temática de la discapacidad en otras guías y servicios que ofrece la OIT a las organizaciones de trabajadores.

**Cuestiones para futuros análisis.**

- ¿Cuáles son las lecciones aprendidas por los sindicatos cuya labor se centra solo en las personas con discapacidad?
- ¿Qué resultados se han obtenido de las medidas sobre discapacidad incorporadas a los convenios colectivos y cuáles son las mejores prácticas?
- ¿Qué factores influyen en la sostenibilidad y eficacia de las medidas que emprenden los sindicatos en materia de discapacidad?
- ¿Cómo ha sido la experiencia de colaboración entre las organizaciones de discapacitados y los sindicatos, y cómo puede ampliarse esta colaboración?
- ¿Cómo se entrecruzan el género, la discapacidad y otras cuestiones de inclusión e igualdad, y qué oportunidades se abren en un futuro?

## **Apéndice: Normas del trabajo y discapacidad**

Los ocho Convenios fundamentales contemplan los derechos de los trabajadores con discapacidad, así como los de los otros trabajadores. El Convenio núm. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, es especialmente relevante<sup>55</sup>. Además de los Convenios fundamentales, está el Convenio núm. 159 relativo a la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Desde 1985, este Convenio establece los principios y las medidas para las políticas de readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. De interés para nuestro ámbito de trabajo, garantiza las consultas de las organizaciones representantes de los trabajadores, los trabajadores y las propias personas con discapacidad<sup>56</sup>. Además, y especialmente importante para algunos de los países que han aparecido en este estudio, está la Recomendación internacional del trabajo núm. 71, sobre la organización del empleo en el periodo de transición de la guerra a la paz, que destina explícitamente un párrafo a la obligación de desarrollar oportunidades de empleo y readaptación para las personas con discapacidad.

Desde la perspectiva del trabajo internacional en materia de discapacidad, el Convenio núm. 159 de la OIT, y la Recomendación núm. 168 que lo acompaña, son importantes para clarificar la función de las organizaciones de trabajadores.

Desde la perspectiva del trabajo internacional en materia de derechos laborales, la función de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad no siempre está clara. Por tanto, el Convenio núm. 159 también es importante porque garantiza que participen en la formulación de los programas y políticas que afectan al empleo de personas con discapacidad.

Ahondar más en el debate de estas relaciones no incumbe al objetivo de este documento, y merece un análisis aparte.

## **Apéndice: Lista de sindicatos que respondieron a la encuesta**

A continuación se enumeran los sindicatos afiliados al ISP que respondieron a la encuesta exhaustiva que éste les envió, así como los que respondieron a una encuesta más corta distribuida ampliamente por la OIT y sus socios.

- Albania - KSSH
- Argentina - UEJN
- Argentina - UOCRA
- Bangladesh - BCWF
- Bélgica - CGSP
- Brasil - Siticom
- Brasil MG - STICM
- Brasil Paraná - FETRACONSPAR
- Brasil SP - SINDPRES
- Bulgaria - CITUB
- Bulgaria - overview
- Burkina Faso - UNS
- Camerún - Entente
- Canadá - CUPE
- Canadá - NUPGE
- Chile - Inacesa
- Colombia - ANEC
- Colombia - Singtragyplac
- República Checa – asistencia médica y servicio social
- República Checa - TUSBI
- El Salvador - SOICSCES
- Francia - FNME
- Gabón - COSYGA
- Guinea - Conackry
- Guyana - CCWU
- Iraq - GFITU
- Iraq - GFWCUI
- Jamaica - BITU
- Japón – JICHIRO y SHOROREN
- Kenya - COTU
- Kenya - KUSNET
- Líbano - FENASOL
- Montenegro - CTU
- Países Bajos - AOB
- Países Bajos - FNV
- Nicaragua - Trabajadores Universitarios
- Níger - USTN
- Nigeria - AUPCTRE
- Noruega - UEN
- Omán - GFOTU
- Pakistán - PNTLGGWF
- Pakistán - PTGLWF

- Palestina - PGFTU
- Panamá - Suntracs
- Filipinas – PSLINK
- Singapur - NTUC
- Reino Unido - NASUWT
- Reino Unido - TUC
- Reino Unido – UNISON
- Estados Unidos - AFSCME

## Apéndice: Referencias

- <sup>1</sup> *Blind Workers Against Charity*, Matthias Reis, Palgrave Macmillan 2015. “National League of Blind and Disabled”, <http://www.wcml.org.uk/our-collections/working-lives/national-league-of-the-blind-and-disabled/> (visitado en septiembre de 2016).
- <sup>2</sup> *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, artículo 27.
- <sup>3</sup> Informe mundial sobre la discapacidad, OMS/Banco Mundial (2011).
- <sup>4</sup> “Moving Towards Disability Inclusion, Case Story: Thailand”, OIT (2011).
- <sup>5</sup> *Trade union action: Integrating disabled persons into working life*, Labour Education 1998/4, No. 113.
- Trade unions and workers with disabilities: Promoting decent work, combating discrimination*, Labour Education 2004/4, No. 137.
- Trade Unions and Decent Work for People with Disabilities: Information Sheet*, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, 2011.
- <sup>6</sup> *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*, OIT (2015).
- <sup>7</sup> La metodología utilizada en este estudio se describe más detalladamente en el informe inicial que lo acompaña.
- <sup>8</sup> Respuesta del Sindicato Nacional de Empleados Públicos y Generales al Estudio General de la OIT, OIT/PSI (2016).
- <sup>9</sup> Véase, por ejemplo, el material sobre discapacidad publicado por el Congreso de Sindicatos en el Reino Unido. <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/disability-issues/resources> (visitado en septiembre de 2016).
- <sup>10</sup> “Inclusive workplaces: Norway’s tripartite agreement”, Lene Olsen, in Labour Education 2004/4, No. 137.
- <sup>11</sup> Véase el sitio web de Agefiph <https://www.agefiph.fr/> (visitado en septiembre de 2016) y también “France Improves Protection for People with Disabilities” in Labour Education 2004/4 No. 137.
- <sup>12</sup> Correspondencia con Mathilde Tabary, Carrefour.
- <sup>13</sup> “Heroes and spongers”, Elena Iarskaia-Smirnova and Pavel Romanov, in *Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, 2014.
- <sup>14</sup> Correspondencia, Dzial Zagraniczny, Solidarnosc, 2014.
- <sup>15</sup> Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB), respuesta a la encuesta de la OIT (2016).
- Entrevista con la Federación de Sindicatos Independientes de Tayikistán (FNPT), 2015.
- <sup>16</sup> Entrevista con Martín Nieves, PIT-CNT, 2016.
- <sup>17</sup> [Observación para el Convenio núm. 159](#), adoptada en 2015 y publicada en 2016, Perú.
- <sup>18</sup> Entrevista con Confederación General del Trabajo de Viet Nam, 2015.
- <sup>19</sup> *Employment of Persons with Disabilities in India: Base-line report*, Diversity and Equal Opportunity Centre, 2009.
- <sup>20</sup> Federación General de Sindicatos del Iraq, respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.

---

Federación General de Sindicatos de Trabajadores del Iraq, respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.

<sup>21</sup> Federación General de Sindicatos Palestinos, respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.

<sup>22</sup> Entrevista con Henry Cunningham, CIF-OIT, 2016.

<sup>23</sup> Entrevistas y correspondencia con especialistas de ACTRAV, 2016.

<sup>24</sup> Entrevista con Khamati Mugalla, Confederación Sindical de África Oriental, 2016.

<sup>25</sup> Correspondencia con Mathilde Tabary, Carrefour.

<sup>26</sup> "Derechos de Niños y Profesores con Discapacidad", Resolución 3.2, 7º Congreso Mundial de la Internacional de la Educación, Canadá, 2015.

<sup>27</sup> Entrevista con Rebeca Sevilla y Nikola Wachter, 2016.

<sup>28</sup> Respuesta de la FNV a la encuesta de ISP/OIT, 2016.

<sup>29</sup> Respuesta de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC) a la encuesta de la OIT 2016.

<sup>30</sup> Conferencia ISP/OIT: " El papel que desempeñan los sindicatos de los servicios públicos en el logro de trabajo decente para las personas con discapacidad", 8 y 9 de diciembre de 2016 Ginebra, Suiza.

<sup>31</sup> *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* adoptada la Conferencia Internacional de Trabajo, 2008.

<sup>32</sup> *Employment of Persons with Disabilities in the Private Sector*, brief from CCBRT in collaboration with TUICO and Radar Development.

Entrevista con Fredrick Msigallah, CCBRT, 2016.

<sup>33</sup> Por ejemplo, en el sistema de atención de salud de British Columbia. Correspondencia con Wolfgang Zimmermann, 2016.

<sup>34</sup> *SOCISO Return to Work Programme in Malaysia, A Handbook*, SOCISO Malasia, 2012.

<sup>35</sup> *A Manifesto for Disability Equality*, Congreso de Sindicatos Británicos, Reino Unidos, 2015.

<sup>36</sup> Entrevista con Khamati Mugalla, Confederación Sindical de África Oriental, 2016.

<sup>37</sup> Entrevista con Carlos Aparício Clemente, Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, 2016.

<sup>38</sup> C. Griffin Basas: "A Collective Good: Disability Diversity as a Value in Public Sector Collective Bargaining Agreements", en *St. John's Law Review*, Vol. 87, No. 793 (2013).

<sup>39</sup> *Fomento de enfoques constructivos en las relaciones laborales en la administración pública*, Organización Internacional del Trabajo, 2015.

<sup>40</sup> Entrevista con Cameron Crawford, 2016.

<sup>41</sup> La mayoría de estos ejemplos provienen de las respuestas a las encuestas de la OIT y de la OIT/ISP de 2016.

<sup>42</sup> Véase *NORMLEX Information System on International Labour Standards*.

<sup>43</sup> Respuesta del CUPE a la encuesta ISP/OIT, 2016.

<sup>44</sup> Respuesta del NASUWT a la encuesta de la OIT, 2016.

<sup>45</sup> "Self-organise and Survive: disabled people in the British trade union movement", Jill Humphrey, *Disability and Society*, 13/4, 1998.

<sup>46</sup> Respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.

<sup>47</sup> Entrevista, 2016.



- 
- <sup>48</sup> Respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.
- <sup>49</sup> Respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.
- <sup>50</sup> Respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.
- <sup>51</sup> Entrevista, 2016.
- <sup>52</sup> Respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.
- <sup>53</sup> Respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.
- <sup>54</sup> Respuesta a la encuesta de la OIT, 2016.
- <sup>55</sup> C111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- <sup>56</sup> C159, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.