

Publicado en www.relats.org

HACIA UN ENFOQUE SINDICAL DE LA CGTRA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

**Javiera Gómez Castilla,
Secretaría de Discapacitados UEJN**

2018

Presentación

En 2016, la UEJN, Unión de Empleados de Justicia de la Nación participó de una encuesta mundial promovida por OIT, a través de ACTRAV sobre la perspectiva sindical en relación a los trabajadores en situación de discapacidad. La encuesta cubrió a 50 países.

La convocatoria fue aplicada a la CGTRA, Confederación General del Trabajo de la República, quien la derivó a la Secretaría de Derechos Humanos, en cuyo nombre la Unión la respondió. Similar demanda había sido recibida a través de la oficina en Argentina de la ISP, Internacional de Servicios Públicos, a la que está afiliada la Unión.

Este informe resume las principales conclusiones del estudio, con base en un informe de OIT difundido en 2017 (“La acción sindical: discapacidad y trabajo decente. Panorama mundial”).

Allí Argentina es destacada en relación a la práctica de incluir el tema de la discapacidad en la negociación colectiva (que también es practicado en Uruguay y Canadá).

La UEJN adoptará este esquema como guía para una acción sindical con las organizaciones de la CGT, aprovechando que conduce la Secretaria de Derechos Humanos en la CGTRA, e introducirá el tema en futuros debates. Un instrumento para ello es también el Observatorio del Trabajo Forzoso y otras formas de explotación laboral, que funciona dentro de la Secretaría.

Una tarea que convendrá encarar es la promoción de que Argentina profundice la aplicación efectiva en nuestro país de lo establecido en el Convenio 159 de OIT, que fuera ratificado por la Ley 23462. Además, impulsar el cumplimiento de la Ley 22431

que establece un cupo para personas con discapacidad en el ámbito del Sector Público y exenciones impositivas para el Sector Privado.

En este marco, se compromete a estar en contacto con el equipo de discapacidad del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad del departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), manteniéndolo informado de sus acciones, y pidiendo asesoramiento en aspectos técnicos puntuales.

Asimismo, se mantendrá una relación con ACTRAV y con las estructuras sindicales del sector, a través de la ISP, y de la región mediante la CSA.

1. La agenda de discapacidad está siendo crecientemente incorporada a los marcos y normas internacionales, lo que actúa como un impulso general a las acciones sindicales.

Hasta hace alrededor de diez años, el principal instrumento disponible era el Convenio 159 de OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (de 1983).

En 2006, se avanza con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, que 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.

En 2015, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas apuntan a empoderar a los grupos vulnerables y se dirigen explícitamente a las personas con discapacidad. En contraste, en 2001 los Objetivos de Desarrollo del Milenio ni siquiera mencionaban la discapacidad en ningún área.

2. El trabajo sindical hacia la discapacidad es integrable al resto de sus acciones.

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.** Promover la concreción del cumplimiento del cupo para personas con discapacidad.
- **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.

3. Es preferible una estrategia de integración de los trabajadores con discapacidad a las organizaciones existentes.

Algunos sindicatos se han creado específicamente para personas con discapacidad. Un ejemplo histórico es la *National League of the Blind*, de Reino Unido, que representa a los trabajadores con discapacidad en lugares de trabajo muy diferentes.

Una variante es la practicada por la FNV de Holanda, que representa a 15 mil trabajadores con discapacidad que trabajan en talleres especializados para que trabajen las personas con discapacidad. Tiene su propio convenio de negociación colectiva y otros servicios, tales como desarrollo profesional y pensiones.

Estas experiencias solo pueden justificarse cuando el resto del movimiento obrero no incluye las cuestiones relacionadas con la discapacidad.

Pero la estrategia 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.

El enfoque de la integración busca 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.

- **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.

4. Las medidas para incorporar a las personas con discapacidad y las cuestiones relacionadas con la discapacidad son un proceso.

El concepto de "integración" debe ser aplicado de manera gradual, y realizarse desde el interior.

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.

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. Por ejemplo:

- 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.

5. Los sindicatos de trabajadores estatales tienen una ventaja en la aplicación de estrategias en favor de los trabajadores en discapacidad

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.

6. La labor sindical en relación con la discapacidad contribuye al trabajo decente en cada uno de sus cuatro pilares.

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.

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, sino que va más allá.

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:

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, es poco usual que un sindicato capacite directamente a las personas con discapacidad, aunque hay ejemplo en que ello se realiza con apoyo gubernamental.

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.

Los programas de reincorporación al trabajo ejemplifican 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 sindicatos¹. 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.

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.

La protección social en diferentes contextos también abarca la formalización del sector informal.

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.

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.

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.

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 adaptacionesⁱⁱ.

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. Varios sindicatos han participado en la elaboración o aplicación de leyes nacionales en materia de discapacidad

Los sindicatos también participan en la supervisión de las leyes y normas laborales, en el contexto del Convenio 159.

<p>Observaciones presentadas por los sindicatos en 2015 relativas al Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo</p>
--

<p>Una revisión de las observaciones y peticiones relativas al Convenio núm. 159 y</p>
--

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.ⁱⁱⁱ

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 empleo de personas con discapacidad.

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. 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.

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.

7. Puede hacerse una evaluación integral sobre los retos y oportunidades del trabajo sindical en este tema

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.

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 ocupación¹. Un ejemplo de los problemas que esto genera

¹

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.

UEJN, Unión de Empleados de Justicia de la Nación

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

Marzo de 2016

Antecedentes

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

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

Encuesta

1. Breve descripción de su organización.

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

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

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

deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

Por otra parte, si bien nuestro sindicato no tiene injerencia en el manejo de la obra social, nunca se ha desentendido de la problemática de los discapacitados, interviniendo en cada oportunidad en que se niegan derechos establecidos por ley a los trabajadores judiciales y sus familiares, otorgándoles además un subsidio desde acción social del sindicato.

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

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

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

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

- a. Ofrecer apoyo a los trabajadores que contraigan una lesión o discapacidad durante su trabajo. En estos casos los Secretarios Gremiales de las distintas Comisiones Internas o la Secretaria General de la Comisión Directiva Nacional se ocupan de encontrar un lugar adecuado para que la persona con discapacidad pueda continuar, de ser esto posible, con su relación laboral.
- b. Brindar apoyo a los trabajadores que presenten lesiones o discapacidades. Más allá de lo manifestado precedentemente también se brinda apoyo a los compañeros en todo aquello que necesiten, ya sea un lugar de alojamiento para el trabajador o trabajadora o sus familiares durante su recuperación o rehabilitación o algún tipo de ayuda económica.
- c. Brindar apoyo a los trabajadores que tengan miembros de la familia con discapacidad. En estos casos el sindicato brinda un subsidio y más allá de ello se les brinda asesoramiento jurídico sobre cuáles son sus derechos y cómo realizar diversos trámites para lograr las coberturas específicas.
- d. Ofrecer asesoramiento o apoyo sobre la integración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. La Corte Suprema de Justicia de la Nación cuenta con una Unidad de Discapacidad que tiene como función realizar la tarea de adaptación e integración de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, la Subsecretaría de Discapacidad presta asesoramiento de este tipo.
- e. Ofrecer asesoramiento o apoyo sobre cuestiones específicas de algunas discapacidades; por ejemplo, personas con deficiencias físicas, personas con enfermedades mentales, etc. No se nos ha presentado el caso, probablemente por no tener injerencia en la Obra Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

Efectivamente los miembros con discapacidad del sindicato pueden participar plenamente en todas las actividades sindicales. Intentamos que los lugares en donde se realizan las actividades sean accesibles. En la actualidad nos encontramos realizando un relevamiento de las necesidades de nuestros afiliados con discapacidad para planear las futuras actividades en base a las necesidades concretas.

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

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

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

No, no existen.

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

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