

Publicado en www.relats.org

**COVID 19 Y TRABAJADORES CON
DISCAPACIDAD. LA POSICIÓN DEL SINDICALISMO
REGIONAL EN LA PERSPECTIVA DE OIT SOBRE
TRABAJO DECENTE**

7

**Carlos Ferreres, secretario nacional de
Trabajadores con Discapacidad, e integrante de la
Conducción Nacional de de Discapacidad de la la
CTAA, Central de Trabajadores de Argentina
Autónoma**

Junio 2020

En paralelo con la asunción del nuevo gobierno nacional , la CTAA realizó, el pasado 2 de diciembre su Congreso Extraordinario de elección de autoridades y actualización de la estrategia para los próximos años.

Estos lineamientos planteaban contenidos específicos sobre las personas con discapacidad, reafirmando el compromiso de la Central en cuanto a actual para que se implementen políticas que defiendan los derechos de estos trabajadores, lo que incluye los apoyos que sean necesarios para que tengan un trabajo digno. Al mismo tiempo, se renovó la actual conducción de la Secretaría.

En este marco, la estrategia incluye:

- Negativa a que haya quita en los montos de las pensiones.
- Cumplimiento del cupo laboral en el Estado (4%).
- Elaboración de proyectos de incorporaciones de trabajadores con discapacidad en el sector privado, tanto en empresas recuperadas y otras empresas privadas con representantes sindicales de la CTA-A, por medio de pasantías laborales. Esta línea de acción será desarrollada desde la recién constituida CNTI, Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Industria.
- Organización de talleres de padres y madres de niños/as con discapacidad para acompañar y contenerlos/as.

En ese momento, nadie podía saber que, tres meses después, la epidemia del COVID-19 alteraría profundamente la situación del mundo del trabajo en Argentina y en el mundo.

En este nuevo escenario, OIT-ACTRAV ha actualizado su apoyo al sindicalismo de la región latinoamericana y caribeña, mediante una reunión virtual (“Trabajo decente para las personas con discapacidad: Respuestas sindicales”, 26 mayo, con base en Montevideo), en que volvieron a encontrarse las organizaciones que habían creado una instancia de coordinación en un taller realizado un semestre anterior en la Oficina de OIT para el Cono Sur (Santiago de Chile, noviembre 2019)

Este grupo está compuesto por las siguientes entidades, clasificadas por país:

- Argentina (CGT, CTAA, CTAT, UOCRA, ATE CDA)

- Brasil (SINDMETAL-FS)
- Chile (CAT, CUT)
- Colombia (CGT, CTC, CUT)
- El Salvador (CUTS)
- Panamá (SUNTRACS-CONUSI)
- Perú (CATP)
- Uruguay (PIT-CNT)

También es parte del Grupo la ICM (Internacional de la Construcción y la Madera) de América Latina y Caribe

CTAA fue elegido para la apertura de la reunión, presentando el siguiente análisis:

-Se necesita pensar y actuar sobre la problemática de la discapacidad considerando especialmente la situación económica de país, la mirada de los trabajadores y del conjunto de la sociedad sobre las personas con discapacidad (PCD) como sujetos productivos, como trabajadores/as.

-La pandemia provoca el derrumbe de las economías de los países y produce desocupación, despidos, más precarización laboral. Las paritarias desaparecieron y muchos trabajadores no reciben su salario. Los cuentapropistas y los no registrados están en una situación desesperada. Los cálculos más optimistas hablan de un 30 % de desocupación. post- pandemia.

-Vivimos un panorama mundial tan catastrófico como imprevisible, donde grandes jugadores como EEUU y Brasil han optado por negar o menospreciar la pandemia y

cargar con miles de muertes innecesarias mientras otros han actuado a tiempo como es el caso de China. Cada uno hizo sus apuestas para buscar un mejor posicionamiento

-Las deudas de los países agudizan la crisis impidiendo una economía de desarrollo en procura de los ingentes intereses que se deben afrontar. este condicionamiento limita la creación de nuevos puestos de trabajo. Se prevee menos consumo y los países más ricos cerrarán sus economías dejando a la deriva a los países emergentes proveedores de materias primas sin valor agregado.

-En este sentido, los sindicatos deberán negociar desde una posición mucho más débil que la pre- pandemia para proteger salarios y evitar despidos. El sector empresarial no ha demostrado solidaridad social y su única preocupación es su capital y la forma de reproducirlo.

-La pregunta es cómo encarar el trabajo decente para las PCD en este contexto: creo que se impone la capacitación de nuestros delegados/as y paritarios/as. El último congreso de la CTA Autónoma, en el mes de diciembre del año pasado, hizo suyas las conclusiones aprobadas en el último seminario del Cono Sur organizado por la OIT como por ejemplo la inclusión en los Convenios Colectivos sobre los derechos de las personas con discapacidad al trabajo, entre otras. De la misma manera, todas las audiencias y reuniones de nuestra dirigencia con las autoridades del gobierno, ministros y con el presidente hacen eco de estas demandas y de la problemática de discapacidad. La cuarentena no nos permite manifestarnos en las calles, por lo cual como sindicalistas debemos encontrar otras vías de discusión, debate y visibilización de nuestros reclamos. Debemos aprender a dar pelea vía Zoom.

-Es necesario que avancemos paralelamente en campañas de concientización social para que no solo los trabajadores

afiliados a sindicatos sino toda la sociedad, perciban a las PCD como seres capaces de producir riqueza, como trabajadores y como personas con sus necesidades específicas. En este camino debemos trabajar juntos a nivel nacional y transfronterizo. Por eso adherimos a la propuesta de una **Movilización global el 3 de diciembre, día internacional de las PCD.**

-Asimismo, nuestra CTA propone la realización de una reunión intermedia para la segunda mitad de septiembre, donde evaluemos juntos la situación post pandemia y los nuevos desafíos de los trabajadores/as en procura del trabajo decente para las PCD”.

Como producto de este encuentro se elaboró también una propuesta de declaración conjunta suscrita por los participantes de este primer encuentro regional que será finalizada próximamente. En ella se incluye la previsión del impacto particular que el COVID19 tendrá para la PCD, inclusive aumentando el número de ellas. Asimismo, se plantea un enfoque propositivo para un cambio sistémico en instituciones públicas y privadas, para la inclusión de las PCD y también su igual trato. En el anexo se presenta el texto completo de esa Declaración.

ANEXO

Declaración regional

En el marco del primer encuentro regional, celebrado de forma virtual, entre varios de los países y sindicatos de América Latina y el Caribe (abajo firmantes), que seguimos con preocupación la salida a la crisis socio sanitaria provocada por el COVID-19 en respuesta a las necesidades de nuestras poblaciones vulnerables, dentro de las cuales se incluye a las personas con discapacidad, se construye esta hoja de ruta que pretende contribuir en la coordinación, de una respuesta conjunta entre todos los involucrados.

La crisis generada por el Covid-19, viene generando un fuerte impacto socioeconómico sobre todas las personas (particularmente en las mujeres), en las instituciones públicas y privadas. En este sentido se prevé un aumento **del número de personas con discapacidades físicas y mentales**, como consecuencia directa o indirecta de los procesos de estrés, depresión, inseguridad sanitaria, laboral, pérdida de empleo y/o precarización de las relaciones laborales.

Siendo conscientes que vivimos en un sistema social y económico que cultiva la competencia entre los individuos, las organizaciones y las naciones, consideramos que hay que acabar con la misma para poder construir una sociedad y un mundo más inclusivos. Para ello debemos basarnos en la **complementariedad social, sinérgica y desarrollo de cualidades** donde cada persona debe tener su lugar al nivel local, nacional y mundial.

Por lo tanto, debemos **producir un cambio sistémico** de las instituciones públicas y privadas que permitan la inclusión de las personas con discapacidad sobre esta

base de complementariedad social, acciones afirmativas sinérgicas y de desarrollo de cualidades, con accesibilidad e igualdad de tratamiento y participación en el mundo de trabajo

Para lograr este cambio sistémico, como trabajadores involucrados, **debemos movilizarnos con nuestros sindicatos, junto a las organizaciones sociales**, promoviendo la inclusión en todos los países, y realizar una evaluación que visibilice el débil acceso de las personas con discapacidad a los sistemas de protección social: la participación a nivel sindical, cobertura de los servicios de salud, de educación, acceso a la justicia, protección del trabajo y los trabajos, de seguridad social, el seguimiento social, de las empresas y las familias.

Parte de la fuerza de los sindicatos reside en el hecho de **contar con trabajadores organizados en todas estas instituciones de protección social**, que deberían facilitar los procesos de visibilización de la debilidad de las instituciones en el campo de la igualdad de tratamiento de las personas con discapacidad.

Invitamos a los sindicatos a incluir entre **sus miembros, más trabajadores con discapacidad** y/o personas dependientes con discapacidad, ofreciendo estrategias que faciliten su integración e inclusión, así como establecer alianzas con otras organizaciones en particular, asociaciones de personas con discapacidad (se adjunta cuestionario de seguimiento). Los sindicatos tienen mucho que aprender de las luchas de las personas con discapacidad y podemos ser socios en diversas demandas al fortalecer los lazos. También a propiciar la inclusión dentro de la negociación colectiva de cláusulas que promuevan la formación, inclusión laboral y cuidado de los riesgos psicosociales, que puedan afectar de manera particular a los trabajadores con discapacidad (sobre todo

los usuarios de salud mental) siendo mitigados a través de entornos favorables. Por último las acciones sindicales deben denunciar la invisibilidad (numérica) de los trabajadores con discapacidad en las empresas privadas y en el sector público, junto con el movimiento social.

Invitamos además a **llamar la atención de los empleadores públicos y privados** a contratar más personas con discapacidad, de acuerdo con las leyes de cuotas vigentes en cada país. Al tiempo, que invitamos a los servicios públicos a incluir rutas preferenciales de empleabilidad para personas con discapacidad en el período de pos pandemia.

En este sentido, es importante recordar que las Naciones Unidas, a través de la agenda 2030 de desarrollo sostenible, incluye explícitamente algunas metas e indicadores y menciona claramente: **Avanzar en visibilizar su situación y prevenir y atender la situación de desigualdad y discriminación en la que viven las personas con discapacidad.**

Si todos los informes internacionales y regionales destacan las fuertes brechas en el acceso a la educación, salud y oportunidades de desarrollo que caracterizan las condiciones de vida de las personas con discapacidad, no podemos observar pasivamente, como se perpetúan los déficits en los registros de los afectados ante la pandemia. Si las prestaciones de la seguridad social y seguridad y salud han tenido en cuenta o no la situación de poblaciones vulnerables, o si en el regreso al trabajo no se garantiza la seguridad, accesibilidad y salubridad para las mismas. O si se da una eventual modificación del contenido del trabajo,

los horarios y un análisis del empleo y de las competencias adaptadas que se requieren post COVID-19

Pelear por un nuevo sistema social y económico que incluya a las personas con discapacidad implica necesariamente desarrollar **la agenda de trabajo decente** con sus cuatro pilares: sistema de dialogo social, sistema de protección social, sistemas de normas internacionales de trabajo, sistema de empleo a nivel nacional.

Cada uno de estos pilares tiene relación con los otros tres en el proceso de organización. Cuando se promueve el empleo para personas con discapacidad, necesariamente debe ir acompañado de normas que proteja a los trabajadores, construidas en el marco de un dialogo social que ofrezca una verdadera protección social.

Para lograr un sistema de organización de trabajo decente para todos, desde la infancia hasta el final de la vida, los sindicatos debemos involucrar al gobierno y a las organizaciones de empleadores en un diálogo social tripartito que contemple las normas internacionales en materia de derechos para las personas con discapacidad.

Una vez adoptadas y ratificadas dichas normas del trabajo, los sindicatos debemos continuar, en el marco del diálogo social tripartito, negociando estrategias que permitan obtener recursos humanos y financieros, para poder implementar y cumplir el compromiso de las normas universales, internacionales y nacionales, para satisfacer las necesidades de protección de las personas con discapacidad. Medidas de apoyo apropiadas en los servicios públicos y empresas privadas, que cumplan con las medidas de acción afirmativas y normas de no discriminación, comprendidas en los cuatro pilares del trabajo decente.

En síntesis: invitamos a analizar las acciones que se vienen realizando por parte de los sindicatos, realizar un seguimiento del alcance de las medidas propuestas por los diferentes gobiernos y empresas, y promover una gran movilización junto con las organizaciones sociales de personas con discapacidad para el próximo 3 de diciembre de 2020 (Día Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad), que permita avanzar, en la concreción del derecho al trabajo decente.

“Porque la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral es de interés para toda la sociedad, los sindicatos nos comprometemos dar la lucha”