

Los sindicatos y la discapacidad – el programa MORE

¿De qué manera puede el sindicalismo brindar respaldo a los trabajadores con discapacidad? Haciendo lo que los sindicatos hacen mejor y agregándole un poco «MAS».

Ian Graham
Periodista

«**M**ORE» (MAS) es la denominación que la central sindical canadiense Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) ha dado a su actual campaña en pro de los derechos de las personas con discapacidad. La sigla en inglés – MORE – corresponde a los términos movilizar, organizar, representar y educar. Con estos conceptos, que constituyen un buen resumen de la acción sindical en general, la central CLC subraya la idea de que el trato justo para los trabajadores con discapacidad no constituye una cuestión aislada: es parte de la campaña sindical central en pro de la justicia social.

A pesar de que la discapacidad no es el primero de los puntos del orden del día sindical, desde los años noventa está creciendo la toma de conciencia al respecto, cuando la OIT calificó de «mediocres» los logros sindicales en este ámbito.

Las personas con discapacidad son una minoría, pero una minoría grande. Aproximadamente la décima parte de los habitantes del mundo tiene algún tipo de discapacidad. La mayoría de esas personas trabajan o luchan contra los prejuicios cuando buscan trabajo, con distintos niveles de éxito. Esas personas representan un vasto campo para la sindicalización y una fuente potencial de poder sindical.

Desmantelando las barreras

Un enfoque sindical de esta cuestión debe comenzar por aclarar lo que debería ser evidente: los trabajadores que tienen alguna discapacidad no están discapacitados. Una persona ciega no es sorda. Una mujer disléxica puede tener altas calificaciones. «Nadie es perfecto», nos recuerda la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). «Todas las personas pueden observar en sí mismas algunas carencias que hacen que algunas tareas les resulten más difíciles o que limitan sus logros.» La CIOSL considera que el resultado final está claro: «En los últimos años, el movimiento sindical ha procurado derribar las barreras que se han erigido en el pasado entre las personas con discapacidad – visibles o invisibles – y los demás trabajadores»¹.

Por ello, en su último congreso mundial, celebrado en Japón (Miyazaki, 5-10 de diciembre de 2004), la CIOSL se comprometió a «lograr la plena integración de las personas discapacitadas en la sociedad y en el lugar de trabajo mediante medidas que incluyan la educación, la formación y readaptación profesionales, combatir todo tipo de discriminación, adaptar el lugar de trabajo y el entorno en que viven, y la cooperación con agencias gubernamentales y empleadores»².

Las consultas revisten importancia vital, subraya la Agencia Europea por la Seguridad y la Salud en el Trabajo. «Si los empleadores o los representantes de salud

Recuadro 1. El programa MORE

En diciembre de 2001, el Grupo de Trabajo sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la central sindical canadiense CLC lanzó la campaña que denominó MORE. Dos años después llevó a cabo una evaluación interina del accionar sindical canadiense. En la misma se dan algunos útiles indicadores para los sindicatos de cualquier lugar. A continuación figura la lista de control de dicho grupo de trabajo, levemente adaptada a la índole internacional de nuestros lectores.

Movilizar

- Llevar a cabo conferencias nacionales sobre acceso para los miembros con discapacidad, con el fin de proporcionar un foro a los militantes de los derechos de las personas con discapacidad donde elaborar estrategias y movilizar a las personas por cuestiones relativas a los lugares de trabajo o a la comunidad.
- Organizar un llamamiento en la política pública y en el orden del día legislativo en pro de un programa universal sobre discapacidad, de la reestructuración de las exenciones impositivas para las personas con discapacidad y del acceso a los servicios que cuentan con respaldo público y a los centros independientes de recursos vitales.
- Preparar una serie de módulos de formación sobre derechos de las personas con discapacidad y una guía para los módulos sobre «Formar formadores».
- Imprimir y distribuir un volante informativo sobre los trabajadores con discapacidad en todos los locales sindicales.
- Crear y respaldar grupos de trabajo y comités para los miembros con discapacidad.
- Hacer que los miembros con discapacidad participen en la determinación y en el establecimiento de las prioridades en los temas de la negociación colectiva, garantizando su representación en conferencias, comités y equipos de negociación.

Organizar

- Designar miembros activos para que compongan el Grupo de Trabajo del CLC sobre las Personas con discapacidad.
- Como parte de las campañas de sindicalización, subrayar a los miembros potenciales el papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad, los derechos humanos y el cambio social.
- Cubrir los costos a fin de que las actividades sindicales estatutarias, como las votaciones de huelga, las votaciones de ratificación, los referendos y las convenciones sean accesibles, incluyendo interpretación en lenguaje de signos y promoción de los trabajadores con discapacidad en los programas sindicales de formación; se alienta a los sindicatos locales a hacer lo mismo.
- Hacer que participen los miembros con discapacidad poniendo en práctica estrategias innovadoras que incluyan conferencias de vídeo, brindando adecuados formatos alternativos y lugares de reunión accesibles.
- Establecer redes con organizaciones que representan a personas con discapacidad y personas que han sufrido accidentes de trabajo.

y seguridad profesionales toman medidas sin mantener consultas con los trabajadores con discapacidad, pueden omitir importante información ya que los trabajadores con discapacidad pueden aportar experiencias diferentes pero pertinentes.» De la misma manera, «las personas con discapacidad y los representantes de los trabajadores deberían participar en el proceso de efectuar 'adaptaciones razonables' para

los trabajadores con discapacidad, como la planificación del trabajo, los entornos laborales, los procedimientos de emergencia, al igual que la compra y utilización de cualquier equipamiento especial requerido»³. Este es un buen consejo, aunque, como se verá más adelante, el término «razonable» puede constituir una traba en las negociaciones que sobre esta cuestión se llevan a cabo en los lugares de trabajo.

Representar

- Mejorar el acceso a eventos y actividades elaborando y aplicando un control de igualdad y una lista de verificación sobre la accesibilidad, además de proporcionar a los miembros interpretación en lenguaje de signos, medios alternativos como material impreso en caracteres grandes o en braille según las necesidades.
- Llevar a cabo conferencias sobre temas relativos a las negociaciones colectivas, incluso sobre las cláusulas de reincorporación al trabajo (es decir, el derecho de volver a trabajar tras un accidente o enfermedad discapacitante) y el deber de efectuar adaptaciones (deber legal del empleador de tomar disposiciones para responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad).
- Antes de cualquier evento, supervisar a todas las personas participantes a fin de determinar cuáles son las necesidades en materia de adaptación y respaldo.
- Respaldo a los afiliados sindicales para obtener fallos judiciales y otras decisiones que establezcan precedentes en materia de derechos para las personas con discapacidad.
- Elaborar políticas que hagan progresar la participación de los miembros con discapacidad, incluyendo una política alternativa en los medios informativos, derechos de las personas con discapacidad como cuestión sindical y accesibilidad a actividades e instalaciones.

Educar

- Elaborar material sobre «el deber de efectuar adaptaciones» donde se aborden los distintos aspectos de dicha obligación.
- Aumentar la toma de conciencia dentro del movimiento sindical elaborando un módulo de formación sobre «El papel de los sindicatos en la promoción del temario sobre derechos de las personas con discapacidad» y concentrándose en cuestiones propias de los derechos de dichas personas en un plano de igualdad.
- Publicar y dar amplia difusión a un folleto titulado «Los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo: en qué consiste el deber de efectuar adaptaciones como instrumento para los miembros sindicales».
- Trabajar para integrar la perspectiva sobre derechos de las personas con discapacidad a todos los seminarios y revisar todos los programas de formación desde el punto de vista de la equidad.
- Elaborar material de formación sobre la obligación de efectuar adaptaciones pensado para responder a las necesidades en materia de información de los afiliados en general y de todos los niveles y organismos del sindicato.

Parte de un combate más amplio

Adaptar los lugares de trabajo es por cierto una tarea importante y se adapta perfectamente al principio sindical y ergonómico general por el cual los puestos de trabajo se deben adaptar a las personas y no las personas a los puestos de trabajo. Sin embargo, el papel sindical en la lucha contra la discriminación por discapacidad va

mucho más allá. Es, o debería ser, parte de la lucha por una sociedad mejor, incluso cuando otras formas de discriminación parecieran revestir mayor urgencia.

El caso de Sudáfrica es un buen ejemplo. Tanto antes como después del *apartheid*, la confederación sindical COSATU se refirió a las personas con discapacidad como uno de los grupos sujetos a discriminación. Posteriormente, en la Constitución nacional

posterior al apartheid y en las leyes contra la discriminación en el empleo, se mencionó específicamente a las personas con discapacidad como uno de los grupos de riesgo. Y a partir de 1998, cuando los trabajadores africanos contribuyeron a crear el Trust para Creación de Empleos, la asistencia a las personas con discapacidad pasó a ser uno de los criterios de dicho proyecto.

En lo concerniente a derechos de las personas con discapacidad, las economías en desarrollo hacen frente a un doble reto. Por una serie de razones que van desde la escasa seguridad de los lugares de trabajo hasta una atención médica prenatal y posnatal con insuficientes fondos, esos países tienen una proporción especialmente alta de personas con discapacidad. Al mismo tiempo, los recursos destinados a ayudar a esas personas son limitados. Los enfoques presupuestarios restrictivos impuestos durante los últimos años en muchos países en desarrollo no han hecho sino empeorar esta situación. Como consecuencia, la mayoría de los trabajadores con discapacidad de esos países están en el sector informal. No tienen empleadores reconocidos ni están cubiertos por ningún sistema de seguridad social. De allí que el creciente énfasis que ponen los sindicatos de esos países en sindicalizar el sector informal revista mucha importancia para las personas con discapacidad. La asistencia sindical internacional, ya sea a través de una ayuda general para sindicalizar el sector informal y crear empleos, o a través de una ayuda destinada concretamente a programas para los trabajadores con discapacidad, puede contribuir a que las personas con discapacidad de los países en desarrollo accedan a un trabajo decente.

Leyes: conseguir que se las promulgue y que se las aplique

La legislación suele constituir uno de los ejes de la acción sindical en materia de derechos de las personas con discapacidad. En los Estados Unidos los sindicatos han desempeñado un importantísimo papel al ejercer presión para la promulgación en

1990 de la ley sobre estadounidenses con discapacidad (Americans with Disabilities Act - ADA). Esta ley clave prohíbe la discriminación de personas con discapacidad en el empleo y en los servicios públicos, en el transporte público y privado, en los alojamientos públicos y en los servicios de telecomunicaciones. Abarca a los empleadores privados que tengan 15 o más empleados, las agencias de empleo y todos los niveles gubernamentales. Se exige a los empleadores que efectúen las adaptaciones razonables necesarias para permitir que una persona calificada con discapacidad pueda desempeñar su tarea. La CIOSSL considera que la ley ADA «sigue siendo un hito para cualquiera que luche por los derechos de las personas con discapacidad. Los sindicatos de todo el mundo deberían considerar prioritario conseguir que en otros países se promulgue legislación igualmente progresista»⁴.

Esto puede, por supuesto, implicar un enfoque crítico de las propuestas legislativas. En 2003, al tiempo que aplaudía la futura ley sobre igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, la federación sindical española UGT criticaba el proyecto de legislación por ser muy poco concreto en una serie de puntos, como la falta de una financiación específica, los largos plazos estipulados para algunas disposiciones (hasta 17 años para la supresión de las barreras arquitectónicas de ciertos edificios) y la falta de sanciones por infracciones a la ley. La UGT reclamaba asimismo que se reforzaran el control y el seguimiento. Los sindicatos franceses adoptaron una postura igualmente positiva pero crítica con respecto a la legislación sobre derechos de las personas con discapacidad promulgada en febrero de 2005. En particular, hicieron planteamientos con respecto a los recursos financieros disponibles para las medidas⁵.

Periódicamente se debe evaluar la verdadera repercusión de cualquier ley, y esto es especialmente aplicable en el ámbito de la discriminación. Los sindicatos, basados como están en los lugares de trabajo, están en excelente posición para ayudar a efectuar esta labor de control y abogar por las

Recuadro 2. MORE en los lugares de trabajo

Los delegados sindicales de los lugares de trabajo deberán desempeñar un papel vital en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. En 2003, la confederación sindical francesa CFTD encomendó al sociólogo Jean-Luc Blaise que evaluara su labor para las personas con discapacidad. Su pormenorizado informe¹ incluye cuatro indicadores para la acción en los lugares de trabajo. Los hemos adaptado ligeramente al ámbito internacional:

- Antes de tomar cualquier iniciativa en este ámbito es necesario crear conciencia entre los trabajadores. Los miembros de los comités de empresa o los delegados sindicales encontrarán que merece la pena elaborar un folleto o distribuir documentos que informen a la fuerza laboral sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad. En primer lugar, se deben derribar las barreras de la indiferencia o del miedo que inspiran las personas con discapacidad. Muchas de las personas que integran la fuerza laboral nada saben de las personas con discapacidad y tienen fuertes prejuicios contra ellas.
- Los representantes electos deberían utilizar las auditorías sociales que en algunos países proporcionan los empleadores a los comités de empresa. Esto permitiría sacar una «instantánea» del historial de contratación de la firma.
- Al examinar cualquier plan para una nueva contratación, los dirigentes sindicales deberían velar para que no se olvide a las personas con discapacidad. Por ejemplo, en un acuerdo donde se reduzcan las horas de trabajo y se aumente la cantidad de personas que se contratan, ¿por qué no incluir un cupo de personas con discapacidad?
- El comité de salud y seguridad en el trabajo puede desempeñar un importante papel garantizando que se hagan los ajustes necesarios en los puestos de trabajo y en la concepción de las tareas, como así también en lo referente a plena accesibilidad a todas las instalaciones de los lugares de trabajo. Si un trabajador con discapacidad sufre un accidente laboral, la meta sería mantener el empleo de dicho trabajador en la empresa. Naturalmente, las personas con discapacidad tienen pleno derecho de desempeñar un papel activo en el sindicato y se las debería invitar a presentarse como candidatas a elecciones para integrar el comité de empresa, el comité de salud y seguridad u otros comités especializados (sobre formación, actividades de esparcimiento, etcétera).

¹ *Personnes handicapées – où en est la CFTD dans la prise en charge du dossier?* Jean-Luc Blaise, Bierville, marzo de 2003. www.cfdt.fr/actualite/emploi/handicapes/dossier_personnes_handicapees_04_02.htm.

reformas. La ley de 1995 del Reino Unido sobre discriminación de las personas con discapacidad es un ejemplo interesante. En la primera conferencia sobre las personas con discapacidad que llevó a cabo la central sindical TUC en 2001, los delegados citaron muchos ejemplos de discriminación que se seguía practicando contra trabajadores con discapacidad a pesar de la ley. En consecuencia, el TUC pidió a sus afiliadas que proporcionaran información detallada sobre esos casos. Partiendo de lo que precede, elaboró un informe⁶ cuando una comisión estatal estudiaba si había o no necesidad de promulgar otras leyes. En el informe sindical se señalaba que «cuando los empleadores aplican sistemas de valoración conectados con los niveles de remuneración, remuneración

vinculada con el rendimiento y primas, existe un considerable potencial de discriminación si en los sistemas que utilizan los empleadores no se toma en cuenta la necesidad de que en los mismos se compensen las diferencias individuales». La experiencia sindical práctica en los lugares de trabajo también puso de relieve la falta de precisión en la exigencia de la ley británica de que los empleadores realicen «adaptaciones razonables» para permitir que los trabajadores con discapacidad efectúen su tarea. «No es de sorprender que esta parte de la ley haya motivado muchas intervenciones de los delegados y representantes sindicales.» En general, el TUC estimó que los fallos en la legislación «obstaculizan la utilización de la ley para combatir la discriminación en los lugares

de trabajo» y que «incluso cuando la ley se aplica claramente a una determinada situación, no necesariamente impide que los empleadores hagan discriminación». El TUC señaló que más preocupante aún era el hecho de que todos sus ejemplos estaban tomados de lugares de trabajo sindicalizados. «Es muy probable que esas situaciones empeoren cuando los trabajadores no cuentan con representación.»

Informando al público

En ocasiones la publicación de algunos hechos, concretos puede ayudar a promover la defensa de los trabajadores con discapacidad. En 2003 el CLC⁷ conmemoró el Día Internacional para las Personas con Discapacidad difundiendo algunas cifras elocuentes tomadas de estadísticas canadienses:

- Solamente tenía trabajo el 41,5 por ciento de la población activa adulta canadiense con discapacidad.
- El ingreso promedio de los hogares de la población activa canadiense con discapacidad era un 28 por ciento inferior al de la población que no tiene discapacidad.
- Más del 55 por ciento de las personas adultas canadienses con discapacidad vivían por debajo del «límite de baja remuneración» oficialmente definido, mientras que ese porcentaje era del 19 por ciento entre los adultos sin discapacidad.

Y eso sucede en un país que tiene una de las actitudes más progresistas del mundo hacia la discapacidad en los lugares de trabajo gracias, entre otras cosas, al combate que libran los sindicatos.

Asimismo, los medios informativos españoles difundieron recientemente otra serie de cifras suministradas por la oficina regional de la UGT de Madrid: solamente el 0,14 por ciento de los 1.263.847 contratos de empleo firmados en la Comunidad de Madrid durante los primeros siete meses de 2004 correspondía a trabajado-

res que tenían algún grado de discapacidad. Sin embargo, en esa región viven unas 350.000 personas con discapacidad y la tasa de desempleo ronda el 30 por ciento⁸.

Informando a los trabajadores con discapacidad

Si bien informar al público en general sobre esta cuestión reviste importancia vital, no menos importante es tener al día a los trabajadores con discapacidad sobre sus derechos. En Alemania, los sindicatos Ver.di e IG Metall se unieron con la federación sindical nacional DGB para publicar «15 pautas» para los trabajadores con discapacidad⁹. La primera pauta es «Merece la pena saber qué derechos se tienen en los lugares de trabajo». Se explica asimismo cuáles son esos derechos, principalmente dentro del contexto de la nueva legislación alemana sobre derechos de las personas con discapacidad que entró en vigencia en 2001. Esa ley, por la cual los sindicatos lucharon, obliga a los empleadores a tomar una serie de medidas específicas a fin de que los trabajadores con discapacidad puedan llevar a cabo su tarea. El folleto sindical aconseja a esos trabajadores «que no acepten estar en situación de desventaja» y hace hincapié en un importante aspecto de esa ley: los trabajadores con discapacidad no tienen necesidad de demostrar que se los está discriminando; les corresponde a los empleadores demostrar que no lo están haciendo. De la misma manera, los sindicatos alemanes informan a los trabajadores con discapacidad de que la legislación actual les otorga el derecho individual, con relación a sus empleadores, de que se les dé un puesto de trabajo acorde con su capacidad y calificaciones. Y tienen derecho preferencial a los cursos de formación de las empresas. Pero los sindicatos también señalan las limitaciones a los derechos de los trabajadores con discapacidad. «No es cierto que los trabajadores con alguna discapacidad grave no puedan ser despedidos, como dicen algunos empleadores. La verdad es que las personas con discapacidad grave tienen mayor protección contra el despido. ¡Lo que también

es muy justo! Pero la protección está lejos de ser total». De allí la práctica advertencia de los sindicatos: «Es mejor reclamar mejoras que esperar a que el empleador le dé a uno el preaviso».

En el folleto sindical también se pone énfasis en que los trabajadores con discapacidad deberían hacer intervenir a sus representantes: delegados de personas con discapacidad, asesores laborales y delegados sindicales. Con respecto a esto, la ley sobre discapacidad es como cualquier otra legislación social. Ursula Engelen-Kefer, en su introducción a las *15 pautas* señala: «La nueva ley no se aplica por sí misma. Los nuevos derechos deben ser ejercidos por las personas para quienes fueron creados. Los sindicatos están haciendo propuestas en este sentido y respaldan a todos y cada uno de sus miembros. Velan para que todos sus representantes [...] trabajen junto con las personas con discapacidad a fin de hacer realidad los nuevos derechos, una realidad de verdadera igualdad y de verdadera participación de las personas con discapacidad».

Negociación colectiva

Por último, aunque igualmente importante, la negociación colectiva es un medio de gran peso por el cual los sindicatos pueden prestar asistencia a los trabajadores con discapacidad. En convenios colectivos de distintos niveles se pueden encontrar cláusulas sobre sus necesidades en Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Suecia¹⁰.

La frecuencia y el alcance de estas disposiciones varían de un país a otro pero su finalidad principal es siempre la de velar para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar un pleno papel en los lugares de trabajo, en los sindicatos y en la sociedad en general.

Notas

¹ *A Lame Excuse – a fight for the rights of workers with disabilities*, CIOSL, Bruselas, 2000. www.icftu.org/www/english/Congress2000/disability.pdf.

² *Resolución final – Combatir la discriminación y lograr la igualdad*, XVIII Congreso Mundial de la CIOSL, Miyazaki, 5-10 de diciembre de 2004. <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220323&Language=EN>.

³ *Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Fact Sheet 53, Bilbao, diciembre de 2004. ISSN 1681-2123. http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/53/en/FACTS_53_EN.PDF. Este folleto incluye asimismo útiles listas de control.

⁴ Informe de la CIOSL citado en la nota 1.

⁵ Véase, por ejemplo, *Des avancées indéniables mais des financements discutables*, comunicado de prensa de la CFDT, 9 de febrero de 2005. www.cfdt.fr/actualite/emploi/handicapes/handicapes_0010.htm.

⁶ *The Experience of Disabled Trade Unionists in the Workplace*, TUC, Londres. www.tuc.org.uk/equality/tuc-6754-f0.cfm.

⁷ Conferencia de prensa del CLC, 3 de diciembre de 2003. http://action.web.ca/home/clcdisab/en_readingroom.shtml?x=50512.

⁸ *Madrid: Sólo uno de cada 1.000 contratos afecta a un trabajador discapacitado*, comunicado de prensa, UGT, Madrid, 2 de septiembre de 2004. www.ugt.es/actualidad/septiembre2004/madrid02092004.html.

⁹ *15 Tipps für behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, ver.di/IG Metall/DGB, Berlín, 2002. http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/t/tipps_behinderte.pdf. Otros sindicatos alemanes también han publicado esta guía utilizando formatos propios.

¹⁰ Para más detalles de los acuerdos de Europa, véase *Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners*, un informe en línea de 2001 del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales, donde también se brinda un panorama de la legislación europea y nacional. www.eiro.eurofound.ie/2001/02/study/tn0102201s.html. Se puede encontrar una cobertura detallada de la negociación canadiense en este ámbito, incluyendo la terminología de los contratos y las listas de negociación, en *The MORE We Get Together – Disability Rights and Collective Bargaining Manual*, Congreso del Trabajo del Canadá. www.clc-ctc.ca/web/rights/disabled/pdf/manual.pdf.