

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

TALLER DE METODOLOGÍA Y TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**TÍTULO: Acceso laboral e integración de las personas con
discapacidad en el Poder Judicial de La Pampa durante el año 2023.
Implementación en otras provincias.**

Apellido y Nombre/s del/la estudiante: Micaela L. A. Gomez
Josefina Inchauspe
Estefanía B. Kaufmann

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Derecho Internacional Público y Sistemas
Internacionales de Protección de los DDHH

Encargado del curso Prof.: Marién Cazenave

Lugar: Santa Rosa

Año que se realiza el trabajo: 2024

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el acceso laboral y la integración de las personas con discapacidad en el Poder Judicial de La Pampa durante el año 2023 y en las provincias de Neuquén, Tucumán y Córdoba. Esto a partir de la existencia de la Ley N° 2.226 de la provincia de La Pampa, que en su artículo 9 garantiza el porcentaje de ocupación de seis personas por año para personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad en el ámbito del Estado provincial, específicamente de una persona por año en el Poder Judicial, reglamentado en el Decreto N° 842/2007. La metodología, es de tipo cualitativa, debido a que se realiza una recopilación y análisis de datos para el estudio del acceso laboral de las personas con discapacidad, y qué medidas se llevan adelante por los Estados para garantizar una efectiva integración dentro del ámbito de trabajo. Se utilizó como estrategia de producción de evidencia empírica documentos, normas jurídicas, comunicaciones electrónicas (a través de mails), entrevistas semi-estructuradas y observación directa con presencia en el Poder Judicial. Concluimos este trabajo refiriéndonos a si se garantiza el cupo laboral en el Poder Judicial de La Pampa durante el año 2023. Asimismo, resaltamos los aspectos más relevantes que prevé cada una de las provincias indagadas en materia de acceso laboral. Por último, hicimos referencia a la integración de las personas con discapacidad en el ámbito del Poder Judicial de nuestra provincia.

Palabras claves: Personas con discapacidad, integración, cupo laboral, acceso laboral

Índice

Resumen	1
Introducción	4
Marco teórico	5
Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.....	5
Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	5
Ley N° 22.431 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.....	9
Proyecto de Ley para proteger los derechos de las personas con discapacidad.....	12
La Pampa: Ley N° 2.226 Régimen especial de Protección Integral de las Personas con Discapacidad.....	13
Acceso laboral de las personas con discapacidad en el Poder Judicial de la provincia de La Pampa y en otras provincias	15
Neuquén.....	16
Tucumán.....	19
Córdoba.....	22
La Pampa: entrevistas.....	24
Políticas públicas en el Poder Judicial de la Primera Circunscripción	28
Conclusión	32
Referencias	35

Bibliografía.....	37
Entrevistas.....	39

Introducción

El trabajo es propuesto con el fin de analizar el acceso laboral y la integración de las personas con discapacidad en el Poder Judicial de La Pampa durante el año 2023 y en las provincias de Neuquén, Tucumán y Córdoba.

Se propone develar la efectividad con la que se da la inclusión en la práctica y las barreras que deben sortear las personas con discapacidad en la plena inserción en el ámbito de trabajo y qué medidas se toman a nivel estatal para hacer frente en situaciones donde existen obstáculos físicos, sociales, arquitectónicos, entre otros.

Partimos de lo dispuesto en Convenciones Internacionales y leyes que promueven la protección y el reconocimiento de una igualdad efectiva en el goce de los derechos, en este caso, a acceder a un trabajo en igualdad de oportunidades promoviendo la autonomía de las personas con discapacidad.

El Estado está obligado a garantizar este derecho tomando las medidas necesarias para crear oportunidades de empleo, asegurando el derecho de igualdad y no discriminación. Una de las formas en que el Estado asume dicha obligación, es a través del establecimiento de un cupo laboral por medio de la Ley N° 2.226 de la provincia de La Pampa

Como objetivos específicos de este trabajo, nos propusimos: 1) cuantificar el ingreso de las personas con discapacidad en el Poder Judicial de la provincia de La Pampa, 2) indagar otras provincias a los fines de identificar que prácticas podrían ser aplicables en nuestra provincia, 3) analizar si los espacios físicos en el Poder Judicial de La Pampa cumplen con las condiciones de adaptabilidad para las personas con discapacidad, 4) investigar políticas de inclusión adoptadas en el Poder Judicial de nuestra provincia.

Marco teórico

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad es un tratado multilateral de la Organización de los Estados Americanos del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, que fue suscripto el 07 de junio del año 1999 y entró en vigor el 14 de septiembre del año 2001.

La misma establece qué se entiende por el término discapacidad, definiéndola como:

Una deficiencia física, mental o sensorial -no incluye la intelectual-, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.
(OEA, 2001, art. 1)

El objetivo de la Convención consiste en prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y procurar que las mismas puedan integrarse totalmente con el resto de la sociedad. Para alcanzar dicho fin, “los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole” (OEA, 2001, art. 3).

Asimismo, para promover la vida independiente e integración en la sociedad, establece la colaboración en la investigación tecnológica y científica, y en el desarrollo de medios diseñados exclusivamente a tal fin.

Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD) es un Instrumento Internacional de Derechos Humanos de la Organización de las

Naciones Unidas, de protección universal, suscripta el 13 de diciembre del año 2006 y con entrada en vigor el 03 de mayo del año 2008. La misma reconoce en su preámbulo y observa con preocupación que, pese a la existencia de diversos instrumentos, todavía existen obstáculos que impiden la participación efectiva en la sociedad de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

La CDPD contribuye significativamente a paliar las desventajas sociales de las personas con discapacidad, la misma tiene como objetivo principal: “promover, proteger y asegurar el goce pleno, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (“Los mismos derechos para tod@s”, 2017, párr. 1)

Define a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2008, art. 1)

Nos parece importante destacar algunos de los principios que establece la Convención, los cuales consisten en el respeto por la dignidad inherente, la autonomía individual, participación en la sociedad, no discriminación, accesibilidad e igualdad de oportunidades.

Haciendo referencia al empleo, establece que:

Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo,

incluso para las personas que adquirieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad (...) (ONU, 2008, art. 27)

Notamos que el mencionado artículo tiene una importancia particular debido a que es el que contempla el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, ya que

Si el propio lugar de trabajo no es accesible, esas personas no pueden gozar de manera efectiva de este derecho y la negativa por parte de los Estados de adaptar el lugar de trabajo constituye un acto prohibido de discriminación por motivo de discapacidad. Consideramos que no solo debe garantizarse la accesibilidad física del lugar de trabajo, sino que también deben adoptarse otras medidas atinentes a toda la información relativa al empleo, procesos de selección, ofertas laborales y la comunicación en el lugar de trabajo deben ser accesibles mediante la lengua de señas, el braille, los formatos electrónicos, la escritura alternativa y los formatos de comunicación alternativos. Además, deben adoptarse medidas en lo relativo al transporte y a los servicios de apoyo para llegar al trabajo, y garantizar el acceso a todos los derechos sindicales y laborales, como así también a las oportunidades de

formación para un empleo. (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2014, p. 9).

Ley N° 22.431 Sistema de Protección Integral de los Discapitados

Nos parece relevante destacar que, a nivel nacional, fue sancionada y promulgada la Ley N° 22.431 de Sistemas de Protección Integral de los Discapitados, que busca asegurar los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos, atención médica, educación, acceso al empleo y seguridad social.

Esta ley define a las personas con discapacidad como “toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral” (P.E.N., 1981, art. 2)

Se destaca en esta ley que la existencia de discapacidad, su naturaleza y grado, serán determinadas por una Agencia Nacional de Discapacidad, dependiente de la Secretaría General de la Presidencia de la Nación, quien está encargada de otorgarle a la persona un Certificado Único de Discapacidad (en adelante CUD), el cual tiene la finalidad de acreditar la discapacidad en todo el territorio nacional, cuando sea necesario invocarla.

El CUD cuenta con un número de identificación y una serie de datos: nombre y apellido de su titular, tipo/número de documento, fecha de nacimiento, fecha de emisión y de vencimiento del mismo, indica si la persona requiere acompañante o no y contiene la firma de los profesionales integrantes de la junta evaluadora que lo emiten.

En lo que atañe al acceso laboral de las personas con discapacidad, esta ley establece en uno de sus artículos que

El Estado Nacional -en 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 de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. Este porcentaje 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 el 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. En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas

concesionarias de servicios públicos. El Estado debe asegurar que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo. (Congreso de la Nación Argentina, 2003, art. 8)

El organismo encargado de autorizar y fiscalizar el desempeño de las tareas de las personas con discapacidad es el Ministerio de Trabajo. En este sentido, debe garantizarse que las personas con discapacidad que se desempeñen en dichos entes, tengan los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

Esta ley cuenta con el Decreto Reglamentario N° 312/2010, el cual a los efectos de dar cumplimiento al artículo 8 de la ley establece que

Las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del mencionado artículo, cuentan con el deber de informar a la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público de la Secretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros, la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, respecto de los totales de la planta permanente y transitoria, y la cantidad de personas con discapacidad contratadas bajo cualquier modalidad, respecto del total de los contratos existentes. A su vez, la Subsecretaría, cuenta con el deber de suministrar dicha información al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, o informar sobre el incumplimiento de dicha obligación. (P.E.N., 2010, art. 1)

Nos parece interesante resaltar que también cuentan con el deber de informar los puestos de trabajo vacantes posibles de ser ocupados preferentemente por personas con discapacidad, la cual deberá remitirse a la mencionada Subsecretaría.

Proyecto de Ley para proteger los derechos de las personas con discapacidad

Destacamos que existe un nuevo Proyecto de Ley que busca proteger los derechos de las personas con discapacidad. Se procura que el nuevo instrumento legal esté alineado con la CDPD y que

Sea una ley de derechos humanos, con perspectiva de género, interseccional e intercultural, que se ampare en los lineamientos del modelo social que entiende a la persona primero como persona en el reconocimiento de sus derechos humanos, civiles, políticos y de libertades fundamentales. Se necesita una ley que promueva diseños universales en todos los entornos y que entienda a la persona con discapacidad como sujeto activo de la vida en todas sus esferas. (“Nueva Ley de Discapacidad”, s.f., párr. 1 – 2)

Desde la Agencia Nacional de Discapacidad, el Director de la misma, Galarraga (2022), ha enfatizado que:

Una persona con discapacidad es vista como una persona vulnerable, infantilizada, y que necesitamos desde lo legal y desde las políticas públicas, derribar estigmas y prejuicios, que se entienda que la discapacidad no es una enfermedad, sino que es una condición de una persona que se da por la interacción de una determinada situación preexistente, y saber qué barreras se encuentran en el entorno al interactuar (párr. 6).

La obligatoriedad del Estado de tener al menos un 4% de personas con discapacidad como personal ya existe desde la Ley N° 22.431, pero aún está lejos de cumplirse en todas las jurisdicciones. Una de las principales causas de la desocupación de las personas con discapacidad no solo tiene que ver con el mercado laboral, sino con todos los obstáculos con los que se enfrentan diariamente y que se buscan derribar. Es por ello que el nuevo texto legal, además de querer

reforzar el cupo laboral, tiene como propósito establecer ajustes razonables en las condiciones y puestos de trabajo.

La Pampa: Ley N° 2.226 Régimen especial de Protección Integral de las Personas con Discapacidad

En el año 2005, fue sancionada en la provincia de La Pampa la Ley N° 2.226 que promueve un Régimen Especial de Protección Integral para las personas con discapacidad, constituyendo una herramienta importante en mira a la protección y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, junto con los diferentes instrumentos mencionados.

Consideramos innovador que, a diferencia de la ley nacional, el régimen especial previsto por la ley provincial reconoce la necesidad de la instrucción bilingüe, la lengua de señas y la lengua española oral y escrita, el sistema de braille y tecnologías que sean apropiadas para las personas con discapacidad.

Define a la persona con discapacidad con detalles que no están mencionados en la ley nacional: “toda aquella persona que presente una alteración funcional permanente o prolongada, motora, visceral, mental, sensorial o múltiple que, en relación a su edad y medio social, implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral” (Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa, 2005, art. 2)

A su vez, dictamina que la existencia de discapacidad será evaluada por Juntas Evaluadoras, quienes expedirán un certificado en un plazo no mayor a treinta días. El certificado emitido acreditará la condición de discapacidad para la obtención de los beneficios que establece la Ley N° 2.226.

Otra distinción que podemos destacar de la ley provincial a diferencia de la nacional, es que, para consolidar los derechos de las personas con discapacidad, el Estado provincial implementará sistemas tendientes a la integración de las personas con discapacidad en todos los niveles educativos, así como también a la formación laboral y/o profesional. Para facilitar la actividad laboral, intelectual o social otorgará préstamos, subsidios o becas. Asimismo, promocionará la actividad laboral independiente o microemprendimientos, y entre otras medidas implementará la inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito privado.

Centrándonos en lo que hace al objeto de nuestro trabajo, se establece que

El Estado Provincial incorporará anualmente a su respectiva planta de personal, a solicitud de parte interesada, como mínimo a seis personas con discapacidad, que reúnan las condiciones de idoneidad suficientes, debiendo hacerse a tal fin la reserva de las vacantes respectivas que se produzcan. La reglamentación determinará el organismo de aplicación de la presente norma y fijará las demás condiciones y modalidades a que deberán sujetarse las designaciones que se efectúen. (Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa, 2005, art. 9)

El Decreto N° 842-2007, que reglamenta el artículo 9 de la Ley N° 2.226, dictamina que el organismo encargado de asignar, autorizar y fiscalizar las tareas laborales que se le asignen a las personas con discapacidad es la Dirección de Discapacidad del Ministerio de Bienestar Social, a diferencia de la ley nacional que cuenta con el Ministerio de Trabajo como organismo encargado de realizar dicha tarea.

En esta reglamentación se designa a la Dirección de Discapacidad como la encargada de realizar un registro de aspirantes al ingreso, determinando el privilegio, idoneidad y destino de los cargos a obtener. Una vez establecido el destino del aspirante, la autoridad de aplicación notificará

a la jurisdicción que corresponda a que realice la reserva del cargo vacante y en un plazo de diez días deberá responderse tal requerimiento.

Definitivamente este Decreto es importante debido a que establece cómo se distribuye el porcentaje de cupo laboral que prevé la Ley N° 2.226. Los seis cargos que debe incorporar el Estado provincial por año, de acuerdo a las vacantes que se produzcan, serán distribuidos en cuatro cargos en el Poder Ejecutivo, un cargo en el Poder Legislativo y un cargo en el Poder Judicial.

Para concluir con este apartado, queremos hacer mención sobre un Proyecto de Ley de la Cámara de Diputados de la Provincia de La Pampa presentado por Sandra Fonseca en el año 2012, que tiene por objetivo aumentar el cupo de seis personas que establece actualmente nuestra normativa, fijándose en una proporción no inferior al 4%. Entre sus fundamentos surge la necesidad de aumentar dicho cupo para dar respuesta a la gran demanda de trabajo existente y que excede los alcances previstos por el artículo 9 de la Ley N° 2.226. Esto coincide con lo establecido por la normativa nacional N° 22.431 que dispone como mínimo la incorporación del 4% de personas con discapacidad en el sector público.

Acceso laboral de las personas con discapacidad en el Poder Judicial de la provincia de La Pampa y en otras provincias

El empleo, es un derecho básico y necesario para que las personas cuenten con independencia económica, y de esta manera puedan mantener un nivel de vida adecuado y vivir en forma independiente en la sociedad. Las mismas deben poder disfrutar de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales en iguales condiciones que los demás.

Para analizar cómo se concreta el acceso laboral y cómo se garantiza la inclusión de las personas con discapacidad en nuestra provincia, nos acercamos a la Secretaría de Recursos

Humanos del Poder Judicial de La Pampa, a cargo de Carolina Solera, y a la Dirección de Discapacidad, a cargo de Ivan Poggio, a los efectos de realizar entrevistas de tipo semi-estructuradas en ambos organismos. También nos comunicamos con la Dirección de Recursos Humanos de otras provincias vía mail.

Cabe destacar que solamente analizamos el acceso laboral de las provincias de Neuquén, Tucumán y Córdoba porque fueron las únicas de las que obtuvimos información. Especialmente de Neuquén, quien nos brindó mayor colaboración ya que nos contestaron las preguntas vía mail con detalle y detenimiento. Con respecto a Tucumán, nos remitieron a su página web para la búsqueda de los datos solicitados. En cuanto a Córdoba, no nos respondieron el mail, pero pudimos obtener la información a través de su página web, que fue de fácil acceso. De estas últimas dos provincias, si bien la información es completa, faltó la descripción detallada de la información.

Neuquén

Desde la provincia de Neuquén, María Daniela Carrera, coordinadora del Área de Inclusión Laboral, nos brindó información vía mail a partir de una serie de preguntas que les enviamos. En esta provincia, rige la Ley N° 1.634, que establece un régimen de protección integral para las personas con discapacidad, reglamentada mediante Decreto N° 1.275/1994.

A diferencia de la provincia de La Pampa que cuenta con un Decreto que explica cómo distribuir el cupo de seis personas entre los distintos poderes del Estado, en la provincia de Neuquén se fija un 4% de ocupación de personas con discapacidad, pero no se establece una distribución específica, dado que cada poder tiene autonomía funcional en sus procesos de ingreso.

La Dirección de Gestión Humana de la provincia de Neuquén es la encargada de llevar un registro de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando dentro del Poder Judicial,

donde actualmente se encuentran trabajando 61 personas. Nos comentaron que se cumple en la categoría de agentes administrativos porque trabajan 61 personas con discapacidad, pero que aún no se cumple respecto de la categoría de funcionarios y magistrados. Respecto de esta última categoría, consideran que una de las razones por las que no se cumple con el cupo es debido a las diferencias entre los mecanismos de ingreso para agentes, funcionarios y magistrados.

Implementaron el Protocolo Área Actuación, el cual se fundamenta en la Metodología de Empleo con Apoyo, en consonancia con los principios de la CDPD. Se trata de una metodología específica para la orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tiene por finalidad generar que la persona con discapacidad se incorpore y desempeñe las tareas de manera autónoma. El mismo consta de cuatro etapas: 1) análisis previo al ingreso, 2) incorporación, 3) seguimiento y 4) valoración.

En relación al análisis previo, se llevan a cabo las siguientes tareas:

El Área de Inclusión realiza una entrevista a los candidatos de la lista del orden de mérito. Su notificación se efectúa a través de la Dirección de Gestión Humana a requerimiento del Área de Inclusión.

Análisis de las vacantes informadas por Dirección de Gestión Humana al Área de Inclusión y valoración de posible adecuación de los perfiles.

Salud Ocupacional realiza una entrevista previa al futuro postulante con notificación al Área de Seguridad e Higiene. Posteriormente se efectúa un informe para remitir al Área de Inclusión.

Relevamiento en el posible puesto de trabajo.

Se envía una encuesta al organismo donde se encuentra la vacante.

Entrecruzamiento tentativo de perfiles.

Relevamiento a cargo de Salud Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y propuesta de accesibilidad.

El Área de Inclusión requiere a las dependencias correspondientes los ajustes y apoyos necesarios previos al ingreso (informática, infraestructura, administración)

Seguimiento de los ajustes y apoyos requeridos para la incorporación con los sectores correspondientes por parte del Área de Inclusión.

Pedido del Área de Inclusión a Dirección de Gestión Humana el examen preocupacional respectivo (Carrera et al, s.f., párr. 9)

Luego de la incorporación de la persona con discapacidad al empleo, se realiza un seguimiento, la cual puede consistir en contactos semanales por parte del Área de Inclusión con el ingresante y los referentes, visita al organismo y al ingresante en su puesto de trabajo, entrevista con el ingresante, entre otras medidas. Por último, se hace una valoración del avance de los procesos a fin de detectar oportunidades de mejoras e implementación de acciones superadoras.

Los sectores encargados de la selección son: el Área de inclusión, con los aportes de la Dirección de Salud ocupacional y del Área de Seguridad e Higiene, a partir de la existencia de vacantes que informa la Dirección de Gestión Humana.

El criterio de inclusión se realiza con los fundamentos de la Metodología de Empleo con Apoyo, la cual se encuentra en línea con los principios de la CDPD, en particular el artículo 27. Surge a partir de la existencia de vacantes, conlleva el análisis del puesto y del perfil del candidato, teniendo en consideración ajustes y apoyos necesarios para el desempeño de la función. Además, se aborda el proceso de inclusión con el grupo donde la persona será incluida, generando acciones de sensibilización respecto a la persona y a la perspectiva de discapacidad.

Las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en el Poder Judicial de Neuquén, se desempeñan en diversos sectores, incluyendo áreas administrativas, judiciales y de atención al público.

Es importante mencionar que se implementaron políticas públicas institucionales para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Poder Judicial. Se generaron acciones para cumplir con lo establecido en la Ley N° 1.634 y al reclamo de personas con discapacidad como también asociaciones de y para personas con discapacidad denunciando la falta de ajustes y apoyos específicos que impedían la participación en condiciones de igualdad.

Luego del concurso de ingreso, se fueron generando distintas instancias de sensibilización sobre la temática y se aprobó la utilización de la Metodología de Empleo con Apoyo como herramienta para generar inclusiones efectivas. Con posterioridad los restantes exámenes de ingresos fueron en conjunto para personas con y sin discapacidad, garantizando instancias de acceso. De igual manera, se fueron garantizando los accesos a los concursos de ascenso dentro de la carrera judicial.

A modo de cierre, en cuanto a resultados de la experiencia de inclusión laboral, nos comentaron que consideran que la construcción de una cultura inclusiva y por ende que genere convivencias laborales en condiciones de igualdad aún se encuentra en procesos de consolidación interfiriendo múltiples factores (barreras actitudinales, físicas, tecnológicas, de comunicación etc.), prejuicios, estereotipos, entre otros. Además, resaltaron que resta aún implementar en la provincia de Neuquén la Ley N° 3.294 sobre capacitación en Discapacidad, la cual contribuiría a contar con mayores herramientas de interacción.

Tucumán

Nos comunicamos con Teresita Susana Comolli, Directora de Recursos Humanos, quien nos remitió a la página web del Poder Judicial de la provincia de Tucumán a los efectos de recolectar información. En dicha provincia, a través de la Ley N° 6.830, se establece un régimen especial de la seguridad social y empleo. Prevé el deber del Estado provincial de garantizar a las personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad, el acceso al empleo público del Estado, con un piso mínimo del 4% de la totalidad de su personal permanente. También dispone la obligación de informar a la autoridad de aplicación sobre las personas con discapacidad que prestan servicios en tal organismo.

A fin de dar cumplimiento con lo expresado anteriormente, dispone que

Cuando se produzca una vacancia en la planta de cargos del personal permanente, este será cubierto dándose prioridad a las personas con discapacidad, las que se irán incorporando hasta completar el cupo señalado. Hasta tanto se produzcan las vacantes dentro de la planta de personal permanente, el cupo será cubierto a través de la incorporación de personas con discapacidad a la planta no permanente (Honorable Legislatura de Tucumán, 1997, art. 11)

Mediante las Acordadas N° 1.858/22 y N° 1.859/22, se abrieron concursos de ayudante judicial para personas con discapacidad, con 35 vacantes en el Centro Judicial Capital y 15 vacantes en el Centro Judicial del Este. Por otra parte, 25 vacantes para el Centro Judicial Concepción y 15 en el Centro Judicial Monteros, en estas se determina que el procedimiento se hará acorde a los estándares internacionales establecidos CDPD.

Los lineamientos de trabajo establecidos son en igualdad de condiciones según el modelo social de la CDPD, la aplicación de ajustes razonables y la accesibilidad en tres dimensiones: actitudinal, arquitectónico y la no discriminación.

Nos parece interesante remarcar un párrafo que establecen las Acordadas N° 1.858 y N° 1.859 (2022):

Cada persona constituye una singularidad y en esa singularidad, algunas pueden realizar tareas que otras no, aun teniendo la misma limitación. Por ello, es preciso poner a la persona antes que su condición o limitación para que no se condicione el trato. Allí lo novedoso y lo garantista del concurso de PCD. (Párr. 7).

La convocatoria para la inscripción de los concursos se realiza a través de la página web del Poder Judicial, donde se establecen los requisitos para el ingreso. Una vez finalizado el período de inscripción y publicados los listados de personas inscriptas, estas serán convocadas a una entrevista interdisciplinaria, en la que deberán presentar la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos y el CUD vigente.

Culminadas las entrevistas, el equipo interdisciplinario elevará un informe a la Dirección de Recursos Humanos, a fin de crear un listado de personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad. Luego se da paso a un examen con modalidad de opción múltiple mediante un sistema informático que versará sobre conocimientos teóricos y generales sobre el Poder Judicial de Tucumán, conocimientos en expediente digital, sistema de administración de expedientes y ortografía. Las calificaciones determinarán el orden de mérito. Verificado todo lo anterior, las personas deberán realizarse exámenes preocupacionales, como requisito indispensable para el ingreso.

Para concluir con este apartado es interesante mencionar que dado a la implementación de estos concursos para las personas con discapacidad, el Poder Judicial de la provincia de Tucumán fue reconocido en el año 2012 a nivel nacional por el Consejo Federal de Discapacidad, la Comisión Nacional asesora para la integración de las personas con discapacidad y el Consejo

Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación, obteniendo el primer premio del concurso buenas prácticas para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

En el Centro Judicial Concepción, el presidente de la Corte y la señora Vocal, la Directora de Recursos Humanos y la Magistrada de Concepción se reunieron con empleados de ese centro judicial que se incorporaron desde el 2011 a partir de los concursos. Este encuentro tuvo como fin dialogar las condiciones de cómo se viene trabajando, conocer las necesidades y escuchar propuestas para seguir mejorando las políticas públicas que se vienen implementando. Se explicó que estas reuniones han sido pensadas para lograr un camino de diálogo y comunicación positiva con el objetivo de lograr más inclusión. Por último, se cuenta que surgieron diferentes propuestas, entre ellas, se analizó la posibilidad de iniciar capacitaciones en lenguaje de señas para todo el personal que tenga contacto con el público externo con el fin de llevar a cabo un mejor acceso de justicia y una mejor convivencia con quienes trabajan dentro del poder judicial.

Córdoba

A través de la página web del Poder Judicial de la provincia de Córdoba, pudimos observar que en la misma existe la Ley N° 5.624 que establece un Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas disminuidas. Dispone que

El Estado Provincial, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las Empresas del estado se reservarán como mínimo el 5% de sus cargos para ser cubiertos por las personas con discapacidad, destinados a tareas que puedan desempeñar sin afectar el desenvolvimiento del organismo (El Senado y Cámara de Diputados de la provincia de Córdoba, 1973, art. 2)

En dicha provincia desde el año 2016, el Área de Recursos Humanos, en colaboración con el Área de Servicios Judiciales implementó el “Programa de Inclusión de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral del Poder Judicial”. Para dicho programa se creó un “Registro Único de Personas con Discapacidad”, al cual pueden acceder e inscribirse mediante un formulario web los aspirantes con discapacidad a ingresar al Poder Judicial. Para inscribirse se debe contar con dos requisitos: 1) ser mayor de edad y 2) tener CUD vigente al momento de la inscripción, o bien, con fecha de la Junta de Discapacidad para su renovación.

Una vez finalizado el periodo de inscripción y dadas las condiciones de ingreso, previa resolución del Área de Recursos Humanos, se publica un listado de aspirantes admitidos, admitidos condicionales y no admitidos a los fines de la conformación del Registro Único. Son admitidos condicionales aquellos que acrediten su CUD vencido con constancia de turno de la Junta de Discapacidad para su renovación o actualización, estableciéndose un plazo con fecha límite para presentar el CUD.

Finalmente se publica un Registro Único definitivo, el cual es público y tiene una vigencia de dos años, y se puede acceder mediante la página web del poder judicial. Este registro cuenta con los datos de los aspirantes, con la sede de inscripción, ámbito de interés del aspirante, título/s, antecedentes académicos y laborales del aspirante; a cada uno de estos tres últimos datos se les asigna un puntaje conforme a una tabla de valoración, luego se suman y se elabora un puntaje total y en base a éste se determina el orden del registro.

En el último Registro Único de fecha 30/12/2021, se encuentran inscriptas 98 personas, de las cuales figura que 8 han sido designadas (una en 2021, cinco en 2022 y dos en 2023) en distintas áreas: tres en el área jurisdiccional; dos en el área de administración; una en recursos humanos; una en el área informática; una en el área de servicios judiciales. Actualmente se encuentra en

elaboración el Registro Único-Edición 2023, dado que el anterior registro (2021) cumplido los dos años venció.

La Pampa: entrevistas

El 1 de septiembre del año 2023 nos reunimos en la Secretaría de Recursos Humanos del Poder Judicial de La Pampa, con Calorina Solera, Secretaria, y Carolina Remón, Prosecretaria, de dicha Secretaría, quienes nos brindaron información acerca de cuántas personas con discapacidad se encuentran trabajando en el Poder Judicial, el mecanismo de selección e ingreso, del seguimiento que se hace, y sobre las políticas públicas implementadas para contribuir a la integración de las personas con discapacidad.

Nos informaron que, desde la sanción de la ley han ingresado 10 personas con discapacidad a la planta del personal del Poder Judicial, de las cuales 5 ingresaron a la Primera Circunscripción Judicial, y 5 en la Segunda Circunscripción Judicial. A su vez, en el año 2023, se encuentra una persona en trámite de ingreso en la Primera Circunscripción Judicial. Además de ello, han ingresado 3 personas con discapacidad por el orden de mérito de los concursos de ingreso al Poder Judicial.

En cuanto al mecanismo de selección y el criterio utilizado, nos comentaron que, conforme a lo dispuesto en el Decreto Reglamentario N° 842/2007, el Poder Judicial cuenta con un cargo anual para el ingreso de personas con discapacidad, y la Dirección de Discapacidad es quien propone postulantes de inscriptos/as en el Registro de Aspirantes. La misma remite un listado de postulantes junto a los respectivos expedientes, en los cuales consta la nota de inscripción, antecedentes laborales y académicos e historia clínica de la persona.

A partir de la recepción del listado y expedientes en el Superior Tribunal de Justicia, la Dirección General de Administración remite los mismos a la Secretaría, en donde se debe realizar un informe sobre el perfil laboral y el organismo judicial al que más se adaptaría cada aspirante. Posteriormente, se analizan las necesidades de personal de esos organismos, a fin de definir la selección del aspirante.

Para dicho informe, hasta el año 2021, intervenía solo la Médica de Reconocimiento del Poder Judicial, quien evaluaba los antecedentes patológicos y la discapacidad de cada persona y en base a ello, recomendaba puestos de trabajo. A partir de dicho año, al incorporarse una Licenciada en Psicología en la mencionada Secretaría, se constituye el “Área de Salud Ocupacional”, y la intervención se realiza en conjunto con dos profesionales, quienes además de evaluar los expedientes que remiten desde la Dirección de Discapacidad, realizan entrevistas con cada aspirante. En estos informes que emite el Área de Salud Ocupacional, se detallan: apellido y nombre, discapacidad, edad, estudios y antecedentes laborales, y diferentes observaciones sobre el organismo y el puesto de trabajo que ocuparía la persona.

A partir del informe, desde la Secretaría se hace un análisis sobre la necesidad del personal de los organismos en los cuales podrían ingresar los postulantes. Luego se eleva el informe a la Dirección General de Administración, a fin de ser puesto a consideración del Superior Tribunal de Justicia.

En lo referido al seguimiento luego de la selección del ingresante, nos informaron que es realizado por el personal que tramita el ingreso en conjunto con el Área de Salud Ocupacional. En cuanto al trámite administrativo, en principio no hay diferencia con el resto de los ingresos en el Poder Judicial, teniendo la particularidad que ya forman parte de la planta permanente del Poder Judicial, por lo cual no firman un contrato ni tampoco están sujetos a las evaluaciones de

desempeño, sin perjuicio de llevarse a cabo un seguimiento y evaluación del desarrollo de las tareas en el organismo en el que ingresó. Una vez que la persona jura y comienza sus tareas en su lugar de trabajo, desde el Área de Salud Ocupacional se realiza un seguimiento, en donde entrevista al ingresante como al titular del organismo en el cual se está desempeñando. Asimismo, el responsable del organismo del Poder Judicial donde trabaja el ingresante, antes de la resolución que dispone la confirmación en planta permanente, realiza un informe sobre el desempeño del agente.

En lo que respecta a las políticas públicas implementadas en el Poder Judicial, se desarrollarán específicamente en el apartado “Políticas públicas en el Poder Judicial de la I Circunscripción Judicial”.

Otra de las entrevistas que realizamos se llevó a cabo el 14 de noviembre de 2023 en la Dirección de Discapacidad ubicada en la ciudad de Santa Rosa, en la cual nos reunimos con Ivan Poggio, Director de dicha Dirección, quien nos comentó que para dar cumplimiento con el cupo laboral establecido en la ley provincial cuentan con un Registro de aspirantes de personas con discapacidad que quieran acceder a un trabajo, que la inscripción al mismo se encuentra abierta durante todo el año y los interesados deben presentar: CUD, currículum, certificado de antecedentes penales y DNI.

Se diferencia de lo descripto por la Secretaría de Recursos Humanos la forma de selección de personal, ya que, el Director nos comentó que todos los años está a cargo de una terapeuta ocupacional y una trabajadora social, realizar una especie de selección amplia de personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad acordes al puesto vacante donde van a trabajar. Se seleccionan siete u ocho personas que podrían trabajar en el Poder Judicial de acuerdo al trabajo que se requiere y se envía ese listado a dicho organismo para que ellos elijan a una

persona integrante del listado que consideren que sea acorde con el perfil de incorporación de trabajo.

Nos cuenta que este registro tiene actualmente alrededor de 200 personas inscriptas de toda la provincia, que el cupo de ingreso en la provincia siempre supera el mínimo de seis personas previsto en la ley y que desde que entró en vigencia la misma se han incorporado a toda la administración pública más de 120 personas con discapacidad.

Con respecto a si se realiza un seguimiento posterior al ingreso de las personas con discapacidad al puesto de trabajo, nos comentó que no hay una persona designada permanentemente al lado de la persona que ingresa, sino que cuando se presenta algún tipo de dificultad, inconveniente o necesidad de adaptación del puesto de trabajo, la Dirección de Discapacidad interviene a los efectos de adoptar las medidas que sean necesarias para buscar una solución y así contribuir a su adaptación. Entre esas medidas, podemos mencionar la adaptación del puesto de trabajo o capacitaciones sobre discapacidad a los compañeros de trabajo. Para ejemplificar, si una persona tiene una discapacidad intelectual, una de las medidas que puede establecerse es que la misma reciba órdenes sencillas y que sea uno solo el que le dé las órdenes para que no haya contradicciones.

En cuanto a las políticas públicas, desde la Dirección trabajan de forma transversal con todo el Estado. Se han realizado charlas de no discriminación, de prejuicios, de cómo interactuar con una persona con discapacidad. Se destaca en relación a cuestiones de accesibilidad, que se encargan de asesorar a los organismos públicos o privados, cuando estos lo requieren, sobre cuestiones que versan, por ejemplo, en cómo diseñar un edificio o vivienda, y para ello desde la Dirección emiten un informe a tal fin. Un ejemplo claro de ello, es el IPAV, en relación a las viviendas diseñadas por este organismo para que sean habitadas por personas con discapacidad.

Otra de las medidas adoptadas en materia de accesibilidad, ha sido trabajar en conjunto con el Ministerio de Modernización para hacer las páginas web más accesibles para las personas con discapacidad.

Por último, también nos comenta que trabajan junto a empresas privadas que quieran incorporar a personas con discapacidad dentro de sus establecimientos, para lo cual no existe un cupo obligatorio previsto en la ley, sino que se lo ve desde la responsabilidad social del empresario.

Políticas públicas en el Poder Judicial de la Primera Circunscripción

Consideramos de trascendental importancia analizar lo que refiere a las políticas públicas que se han llevado adelante y las que faltarían implementar para la inclusión de las personas con discapacidad en el Poder Judicial de nuestra provincia.

En primer lugar, uno de los problemas principales que dificultan el acceso y efectividad de los derechos, en particular el acceso a la educación y empleo, es si el edificio donde la persona con discapacidad va a llevar a cabo sus tareas o capacitarse se encuentra adaptado.

Al acercarnos al Poder Judicial de la ciudad de Santa Rosa, observamos que el edificio no se encuentra totalmente adaptado para que las personas con discapacidad puedan llevar a cabo sus tareas diarias en el ámbito de su empleo. El edificio cuenta con ascensores y rampas, y recientemente, en noviembre del año 2023, se llevó adelante una reunión con el intendente de Santa Rosa y la Directora de Obras, Arquitectura y Mantenimiento de la Municipalidad, para gestionar nuevas rampas de acceso al Centro Judicial.

No obstante, el espacio de las instalaciones dentro de los juzgados u oficinas no es el adecuado para una persona con discapacidad. Para ejemplificar, imaginemos una persona con discapacidad que utilice una silla de ruedas. El espacio físico donde se desarrollan las tareas

diarias, en los cuales muchas veces se encuentran desde diez a quince empleados o incluso más, sumando el espacio que ocupan las computadoras, escritorios, sillas, ficheros, casilleros o muebles, obstaculiza notoriamente que una persona que se traslada en silla de ruedas pueda desarrollar sus actividades con normalidad, ya que no puede desplazarse libremente, reduciéndola a desarrollarlas dentro de un espacio determinado.

Tampoco hay baños adaptados para personas con discapacidad, ya que el espacio de los mismos, al igual que en las cocinas, es tan reducido, que ni siquiera puede entrar una persona que utilice silla de ruedas. De ello tuvimos la oportunidad de corroborarlo, dado que conocemos a una persona que a raíz de un accidente tuvo que operarse la pierna y ello implicó que tuviese que utilizar temporalmente una silla de ruedas para trasladarse hasta su recuperación, y pudimos percibir que el tamaño de la silla de ruedas era más ancha que el tamaño de las puertas de los baños y cocinas.

También pudimos observar que las puertas blindex no están adaptadas, dado que son puertas muy pesadas y no pueden abrirse si no se cuenta con la ayuda de otra persona lo cual obstaculiza notoriamente el ingreso al edificio. A su vez, notamos que los ascensores no funcionan adecuadamente, estando mal calibrado el cierre de las puertas, lo que provoca que en muchos casos las puertas se cierren con rapidez y puede generar algún tipo de lesión a la persona que está ingresando al ascensor.

En lo que respecta al Superior Tribunal de Justicia, el edificio cuenta con rampas de acceso, pero únicamente en algunos sectores como lo es el acceso por la parte de atrás y no de adelante. Las puertas de ingreso tienen cerradura de pomo, lo cual puede resultar dificultoso para las personas que cuenten con alguna discapacidad en sus manos o que utilice silla de ruedas. A su vez, notamos que no cuenta con baños adaptados para personas con discapacidad.

Nos parece que estas medidas de adecuación de los espacios donde se desempeñe una persona con discapacidad para garantizar su accesibilidad al empleo, es una política pública que no puede ser dejada de lado por los Estados, no solo por la obligación que les compete, sino también por un deber de respeto y empatía hacia el otro. Es imposible que una persona pueda sentirse totalmente integrada y en condiciones de igualdad con los demás, cuando el ámbito donde emplea sus tareas no está adaptado o condicionado para llevarlas a cabo. Por esto es importante que, al momento de la construcción de un edificio, escuela u otro espacio, se construya teniendo en cuenta la accesibilidad de todas las personas.

La accesibilidad se relaciona con grupos de personas, mientras que los ajustes razonables se refieren a casos individuales. Esto significa que la obligación de proporcionar accesibilidad es una obligación ex ante, por ello los Estados partes tienen la obligación de proporcionar accesibilidad antes de recibir una petición individual para entrar en un lugar o utilizar un servicio. Mientras que la obligación de realizar ajustes razonables es una obligación ex nunc, lo que significa que estos son exigibles desde el momento en que una persona con una deficiencia los necesita en una determinada situación, por ejemplo, el lugar de trabajo o la escuela, para disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones en un contexto particular. (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2014, p. 8 - 9)

En segundo lugar, también resulta relevante a los efectos de una real integración de las personas con discapacidad, las tareas que se les designen. En este sentido, los Estados partes deben garantizar que las personas con discapacidad que accedan a un trabajo, tengan la posibilidad de desarrollar la totalidad o la mayoría de las tareas, en condiciones de igualdad con el resto de los empleados, favoreciendo así a su formación.

En el Poder Judicial de la Primera Circunscripción Judicial, desde septiembre a diciembre del año 2021 desde el Área de Salud Ocupacional realizaron un relevamiento de las personas con discapacidad que se encontraban trabajando allí. A principios del año 2022, desde el mencionado Área, se entrevistaron a las personas con discapacidad empleadas en el Poder Judicial a fin de conocer sus necesidades y propuestas, y en base a ello determinar las tareas más adecuadas para cada persona.

En tercer lugar, es importante que se lleven adelante capacitaciones o talleres, destinados a empleados y funcionarios con la finalidad de profundizar sobre los procesos de inclusión y repensar la mirada sobre la discapacidad. En los años 2022 y 2023 se dio cumplimiento a ello a través de una serie de actividades y propuestas.

En mayo del año 2022, funcionarios y personal de la Secretaría de Recursos Humanos, se reunieron con integrantes de “Nada Sobre Nosotros, Sin Nosotros”, un movimiento que lucha por los derechos de las personas con discapacidad, teniendo el primer encuentro inclusivo con el objetivo de pensar de manera conjunta acciones positivas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, su accesibilidad a los concursos del Poder Judicial, los cupos laborales y la señalética. En este marco, se llevó a cabo el taller vivencial “En mis zapatos” en el cual se realizaron “una serie de ejercicios preestablecidos y divididos en grupos, donde utilizaron andadores y sillas de ruedas para trasladarse, y antifaces para constatar las dificultades de la discapacidad visual” (Poder Judicial de la Provincia de La Pampa, 2022, párr. 5)

También, durante el año 2023, se realizó el primer Congreso de Salud Ocupacional y Recursos Humanos en la provincia de La Pampa organizado por el Área de Salud Ocupacional de la Secretaria de Recursos Humanos del Poder Judicial, y dentro de sus disertantes, se contó con la participación activa del mencionado movimiento.

Además, en mayo del año 2022, junto a la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina, se realizó en el Poder Judicial la actividad semipresencial “Inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito del Poder Judicial”, en donde disertaron la Secretaría de Recursos Humanos del Poder Judicial, la Licenciada en Psicología del Área de Salud Ocupacional, entre otros.

En diciembre del año 2022, se llevaron a cabo las gestiones para la celebración del Convenio Macro con el Ministerio de Educación de la provincia de La Pampa, para la realización de prácticas no rentadas con la Escuela de Apoyo a la Inclusión de la provincia de La Pampa, a fin de que los estudiantes de la misma puedan contar con la experiencia de trabajo en la administración de justicia. Durante el año 2023, se realizaron 2 pasantías de prácticas educativas no rentadas, en distintos organismos del Poder Judicial: Oficina de Gestión Común de Juzgados Civiles, Comerciales y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial y en la Oficina de Informática y Tecnología del Superior Tribunal de Justicia.

Dichas políticas públicas deben ser eficientes, generar igualdad de oportunidades, ya que son dos cuestiones que contribuyen a construir sociedades más equitativas. Por esto:

Las políticas públicas deben diseñarse de manera transversal considerando las necesidades de toda la población, sin diseños especiales segregados para ciertos grupos proponiendo el modelo social e integral desde una mirada amplia para comprender todas las culturas del mundo. Se deben tener en cuenta positivamente a estas personas, y se debe desarrollar activamente en respuestas para sus necesidades. (Garro Moreno, 2014, p. 12 - 13)

Conclusión

Podemos concluir nuestro trabajo afirmando que en lo que respecta al año 2023, año de nuestro trabajo de análisis, se ha dado cumplimiento a lo previsto por la Ley N° 2.226 en el ámbito del Poder Judicial de nuestra provincia, dado que se encuentra en trámite el ingreso de una persona con discapacidad desde el mencionado año. No obstante, de acuerdo a lo informado por la Secretaría de Recursos Humanos sobre el ingreso de 10 personas al Poder Judicial por el cupo laboral que prevé la Ley N° 2.226, no nos detallaron en qué años ingresaron cada una de ellas, es decir, que la información que logramos recabar es insuficiente para poder hacer un análisis más profundo en lo que respecta al ingreso de dichas personas en los años anteriores. Sin embargo, haciendo una mirada general, desde la sanción de la ley en el año 2006 deberían haber ingresado como mínimo 18 personas con discapacidad al Poder Judicial de la provincia, siendo notoriamente inferior el número de ingresantes.

A su vez, podemos advertir que la legislación pampeana al regular un número fijo y estático, y no un porcentaje como lo hacen las demás provincias analizadas, acarrea como consecuencia una desactualización. Este número fijo resulta insuficiente, ya que hay mucha demanda laboral de personas con discapacidad, lo que provoca que a muchas de ellas se les restrinja el acceso a un derecho fundamental y necesario como lo es el empleo.

En relación a las demás provincias, podemos destacar de Neuquén la interdisciplinariedad, la organización y estructuración de su mecanismo, y sobre todo el seguimiento y acompañamiento que se les hace a las personas con discapacidad que ingresan a trabajar. De Córdoba destacamos la transparencia, publicidad y fácil acceso a la información a través de su página web por la cual pudimos dar respuesta a los interrogantes planteados, y nos parece interesante poder implementarlo en La Pampa, ya que en la misma no se puede acceder a la información salvo que le sea requerida a la Secretaria de Recursos Humanos. En cuanto a Tucumán, también resaltamos su publicidad y

la innovación del sistema de selección de personas con discapacidad a través de concursos, teniendo como objetivo la igualdad, destacando que la misma es pionera en los concursos de ingreso.

Si bien anteriormente realizamos una crítica al número fijo y estático del cupo laboral en nuestra provincia, nos parece importante destacar que, en comparación al resto de las provincias mencionadas y analizadas, La Pampa es la provincia más chica, es decir, con menor cantidad de habitantes y ello deriva en que el cupo laboral sea más reducido. Nos parece importante destacarlo, dado que la cantidad de habitantes, más la idiosincrasia o forma de vida con la que cuenta cada provincia incide directamente sobre el porcentaje o número establecido para el cupo laboral.

En lo que respecta a la integración de las personas con discapacidad en el Poder Judicial, a raíz de la observación que pudimos realizar de los espacios físicos del edificio, creemos que no se encuentra totalmente adaptado para dichas personas. Es por ello que, consideramos trascendental que antes del ingreso de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo dentro de este organismo, además de realizarse una entrevista y evaluación de la persona para adaptarla a tareas acordes a su tipo de discapacidad, debe hacerse una evaluación del área donde va a ingresar y del edificio en general, a los efectos de adecuar o hacer los ajustes necesarios (infraestructura, administración, informática, entre otros) para que la persona con discapacidad pueda desempeñarse en condiciones de igualdad con los demás.

Por último, haciendo referencia a las políticas públicas adoptadas en nuestra provincia, pudimos recolectar más información de la entrevista realizada a la Secretaria de Recursos Humanos que de la realizada a la Dirección de Discapacidad. Nos parece importante destacar las distintas medidas, capacitaciones y/o talleres que se han ido realizando en los últimos años para las personas con discapacidad en el Poder Judicial, dado que son políticas públicas sumamente

importantes en pos de lograr una efectiva inclusión en el ámbito laboral, así como la promoción y efectivización de sus derechos en condiciones de igualdad.

Referencias

Acordadas N° 1858/22 Y N° 1859/22 [Corte Suprema de Justicia Poder Judicial de Tucumán] Se dispone aprobar el procedimiento general de ingreso en el cargo de ayudante judicial al Poder Judicial para personas con discapacidad. 13 de diciembre de 2022.
<https://www.justucuman.gov.ar/noticias/ver/acordadas-n0-1858-22-y-n0-1859-22-concursos-de-ayudante-judicial-para-personas-con-discapacidad>

Araujo D. (10 de marzo de 2022). Ley de Discapacidad: por qué el Gobierno quiere reemplazarla. *Clarín*.
https://www.clarin.com/sociedad/ley-discapacidad-gobierno-quiere-reemplazarla_0_aWHM0fuer2.html

Argentina.gob.ar. (29 de agosto de 2017). *Los mismos derechos para tod@s*. [Los mismos derechos para tod@s | Argentina.gob.ar.](https://www.argentina.gob.ar/andis/nueva-ley)

Argentina.gob.ar. (s.f). *Nueva Ley de Discapacidad*. <https://www.argentina.gob.ar/andis/nueva-ley>

Carrera M. D., Aichino M. V., y Malano L. (s.f). *Proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad en el Poder Judicial de Neuquén*. Argentina.gob.ar. [Proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad en el Poder Judicial de Neuquén | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/andis/nueva-ley)

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observación general N° 2, 22 de mayo, 2014, <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/Observacion-2-Art%C3%ADculo-9-Accesibilidad.pdf>

Congreso de la Nación Argentina. (1981, 16 de marzo). Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. *B.O del 16/03/1981.*

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion>

Congreso de la Nación Argentina. (2002, 28 de noviembre). Ley N° 25.689. Sistema de protección integral de los discapacitados. *B.O del 03/01/2003.* [Texto completo | Argentina.gob.ar](#)

Decreto N° 312/2010. [Congreso de la Nación Argentina]. Reglamentación de la Ley N° 22.431. 2 de marzo de 2010. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-312-2010-164909/texto>

Garro Moreno M. B. (2014). *Una aproximación a la política pública en discapacidad.* [Ponencia]. XXVII Congreso Nacional de Trabajo Social, Paraná, Argentina. <https://www.aacademica.org/maria.belen.garro.moreno/2.pdf>

Legislatura de Tucumán. (1997, 30 de mayo). Ley N° 6.830. Régimen de protección integral en favor de las personas con discapacidad. *B.O No. 24.060.* [Sistema de Leyes y Decretos \(legislaturadetucuman.gob.ar\)](#)

OEA (2001, 14 de septiembre). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. [CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD \(oas.org\)](#)

ONU (2008, 03 de mayo). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [enable convention cover \(un.org\)](#)

Poder Judicial de la Provincia de La Pampa. (08 de junio de 2022). *Dictan un taller práctico sobre inclusión laboral.* <https://justicia.lapampa.gob.ar/mas-noticias/1580-dictan-un-taller-practico-sobre-inclusion-laboral.html>

Poder Legislativo de Córdoba. (1973, 2 de octubre). Ley N° 5.624. Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas disminuidas. *B.O del 24/01/1974*. <https://e-legis-ar.msal.gov.ar/hdocs/legisalud/migration/pdf/21297.pdf>

Poder Legislativo de la provincia de La Pampa. (2005, 15 de diciembre). Ley N° 2226. Régimen especial de protección integral para personas con discapacidad. *B.O del 27/01/2006*. <https://digesto.tcuentaslp.gob.ar/digesto%20tribunal/Leyes/Ley%202226.html>

Bibliografía

Congreso de la Nación Argentina. (2008, 21 de mayo). Ley N° 26.378. Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. *B.O del 09/06/2008* servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm

Congreso de la Nación Argentina. (2000, 6 de julio). Ley N° 25.280. Apruébase una Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. *B.O del 04/08/2000*. [CONVENCIONES \(infoleg.gob.ar\)](http://CONVENCIONES.infoleg.gob.ar)

Corte Suprema de Justicia Poder Judicial de Tucumán. (25 de agosto de 2022). *Concursos para el ingreso de personas con discapacidad | La Corte dialogó con personal del Poder Judicial del Centro Judicial Concepción*. <https://www.justucuman.gov.ar/index.php/direccion-comunicacion/noticia/concursos-para-el-ingreso-de-personas-con-discapacidad-la-corte-dialogo-con-personal-del-poder-judicial-del-centro-judicial-concepcion>

Decreto N° 838-2009. [Gobernador de la provincia de La Pampa]. Aprobando la reglamentación parcial de la ley N° 2.226. 8 de mayo de 2009.

https://asesorialetradedegobierno.lapampa.gov.ar/images/stories/Archivos/Asesorialetraada/Leyes/2005/Decreto_No_838-09.pdf

Decreto N° 1275/1994. [Gobernador de la provincia de Neuquén]. Reglamentación de la ley N° 1634 y su modificatoria la N° 1784. 04 de julio de 1994.
https://dprneuquen.gov.ar/wpcontent/uploads/2022/04/D_1275_1994_Reglamenta_Ley_1634_Discapacidad.pdf

Fonseca, S. (23 de julio de 2012). *Cupo mínimo del 4% para personas con discapacidad*. Sandra Fonseca Diputada provincial partido comunidad organizada. [Cupo mínimo del 4% para personas con discapacidad | Sandra Fonseca Diputada Provincial](#)

Justicia Córdoba, Poder Judicial de la provincia de Córdoba. (s.f.). *Registro Único de Aspirantes con Discapacidad*. [Justicia Córdoba | Estamos más Cerca \(justiciacordoba.gov.ar\)](#)

Kutter, G. E. (23-25 de septiembre de 2015). *Inserción de las personas con discapacidad dentro de la planta del Estado*. [Ponencia]. XXIII Congreso Nacional de Tribunales de Cuentas, Tucumán, Argentina. <https://agpsalta.gov.ar/jornadas/wp-content/uploads/2015/10/TemaII-01.pdf>

"Nada sobre nosotros, sin nosotros", la charla sobre discapacidad e inclusión. (11 de mayo de 2022). El Diario de La Pampa. ["Nada sobre nosotros, sin nosotros", la charla sobre discapacidad e inclusión :: El Diario de La Pampa](#)

Poder Judicial de la provincia de La Pampa. (12 de mayo de 2022). *El Poder Judicial y las personas con discapacidad*. [El Poder Judicial y las personas con discapacidad - Justicia \(lapampa.gov.ar\)](#)

Poder Legislativo de la provincia de Neuquén. (1985, 14 de noviembre). Ley N° 1634. Régimen de protección integral para las personas discapacitadas. *B.O del 20/12/1985*. [Legislación en Salud Argentina \(msal.gov.ar\)](#)

Ripoll, P. (2017). *Discriminación de las personas con discapacidad*. [Tesis de grado, Universidad Siglo 21].
<://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/14854/RIPOLL%20PAULA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tribunal Superior de Justicia, Centro de estudios y proyectos judiciales, Poder Judicial de Córdoba. (s.f.). *Recursos Humanos - Integrantes del Poder Judicial de la provincia de Córdoba*. [Recursos Humanos | Centro de Estudios y Proyectos Judiciales \(justiciacordoba.gob.ar\)](#)

Tucumán: finalizó el concurso para personas con discapacidad. (14 de julio de 2023). Diario Judicial. <https://www.diariojudicial.com/news-95475-tucuman-finalizo-el-concurso-para-personas-con-discapacidad>

Entrevistas

Carrera, M D (12 de septiembre de 2023). Comunicación electrónica, Área de Inclusión Laboral de la provincia de Neuquén

Comolli, T S (31 de agosto de 2023). Comunicación electrónica, Secretaría de Recursos Humanos de la provincia de Tucumán

Solera, C y Remón, I (1 de septiembre de 2023). Comunicación personal, Santa Rosa, La Pampa

Poggio, I (14 de noviembre de 2023). Comunicación personal, Santa Rosa, La Pampa.