**El derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo: contribuciones al debate respecto del Artículo 27 de la CDPCD**

**ANDIS – REPÚBLICA ARGENTINA**

1. **Introducción**

La Agencia Nacional de Discapacidad de la República Argentina (ANDIS) celebra la iniciativa del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, y queda a disposición del órgano durante el proceso de debate que permitirá la adopción de una observación general sobre el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De acuerdo con la normativa vigente, la ANDIS es un organismo descentralizado dependiente de la Secretaría General de la Presidencia de la Nación, y tiene a su cargo las acciones de diseño, coordinación y ejecución de políticas públicas que favorezcan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Al respecto, cabe recordar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por el Congreso Nacional en el año 2008, mediante Ley Nº 26.378, y posteriormente se le otorgó jerarquía constitucional (en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional), mediante Ley Nº 27.044 del año 2014. Razón por lo cual, la observancia del instrumento en cuestión es obligatoria para todos los poderes del Estado y en todas las jurisdicciones; y naturalmente es la principal referencia normativa para la ANDIS.

En lo que refiere a las políticas nacionales vinculadas con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, es pertinente señalar que:

Argentina dispone de un marco legislativo que contempla medidas integrales y de acción afirmativa, destinadas a promover el ejercicio pleno del derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de oportunidades; se consideran condiciones de accesibilidad y de igualdad de oportunidades en el ingreso, el desempeño laboral y en la carrera; asimismo se establece la obligación de cumplir con un cupo laboral de 4% de personas con discapacidad en la Administración Pública Nacional y otros ámbitos del Poder Ejecutivo y descuentos impositivos aplicados a las empresas que contraten a personas con discapacidad.

Es un compromiso indeclinable del Estado Argentino avanzar en la materialización y cumplimiento del marco legislativo vigente, la adopción de nuevos instrumentos que permitan mejorar los procesos y mecanismos para garantizar el acceso pleno de las personas con discapacidad al trabajo; y avanzar en verdaderos gestos que den cuenta de una efectiva inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En este sentido, se destaca que el Gobierno argentino, a través de la ANDIS, en el último año, encauzó sus esfuerzos para propiciar una dinámica intergubernamental orientada a transversalizar la perspectiva de la discapacidad en toda la agenda oficial, de manera de que se logre romper con viejas estructuras, avanzar en la transformación cultural para cambiar la mirada sobre las personas con discapacidad e incidir directamente en el diseño e instrumentación de políticas, planes y acciones específicas que contemplen desde su gestación las cuestiones inherentes a este colectivo.

Del mismo modo, se promueve el diálogo permanente con todos los actores de la sociedad civil, con las organizaciones de y para personas con discapacidad, con las organizaciones sociales, con el mundo del trabajo, tanto las corporaciones empresarias como los sindicatos, como herramienta fundamental para potenciar la efectiva inclusión laboral y la vida autónoma de las personas con discapacidad.

En esta línea se enumeran algunos gestos claros del accionar del Estado Nacional que dan muestras del camino que está transitando para garantizar el ejercicio del derecho de las personas con discapacidad al trabajo:

* Se mantiene el intercambio entre organismos públicos con competencias específicas en materia de discapacidad, empleo público y trabajo, como son la ANDIS, la Secretaría de Gestión y Empleo Público y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), en instancias de cooperación que hagan posible la revisión, actualización y el mejoramiento de los programas y procesos que desde cada uno de los organismos se desarrollan en este ámbito.
* Recientemente se suscribieron convenios entre la ANDIS y la Secretaría de Gestión y Empleo Público, para impulsar y mantener políticas, programas y acciones específicas e integrales que permitan garantizar el ejercicio pleno del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y especialmente para lograr el cumplimiento de cupo laboral de 4% para las personas con discapacidad en la administración Pública Nacional y demás entes del Poder Ejecutivo.
* Se están impulsando capacitaciones de funcionarios/as y trabajadores/as del Estado, en todos sus niveles de gobierno, en cuestiones de discapacidad y accesibilidad como una estrategia clave para avanzar en un camino concreto con una mirada social y amplia sobre esta temática respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
* Se llevaron adelante acuerdos intergubernamentales para la puesta en marcha de Unidades Productivas Asociativas de la Agricultura Cooperativa, como una iniciativa piloto en Centros Monovalentes con participación directa de personas con discapacidad intelectual y/o mental. Esta iniciativa busca promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y brindar herramientas para la vida independiente, fomentando, al mismo tiempo, la apertura de las instituciones monovalentes en el marco del Plan Nacional para su adecuación.

Asimismo, se destaca el compromiso, desde la actual gestión de Gobierno, para mitigar el impacto de la Pandemia por COVID-19 en las personas con discapacidad a través de acciones concretas como:

* El otorgamiento de subsidios económicos destinados a personas con discapacidad concesionarias de pequeños comercios en organismos públicos dentro del Estado nacional, entes descentralizados y autárquicos y empresas mixtas, quienes fueron directamente afectadas por la falta de concurrencia de personas; más aún, con el cierre de dichos organismos y el trabajo remoto que ocasionó el cierre momentáneo de dichos comercios.
* El financiamiento de los talleres protegidos de producción de personas con discapacidad mediante programas de asistencia económica con miras a poder cubrir los gastos corrientes de funcionamiento en el marco de la emergencia sanitaria.
1. **Sobre aspectos generales del proyecto**

La ANDIS expresa, en general, su conformidad con la mayor parte de los asuntos planteados en el documento elaborado por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y con los abordajes propuestos por el órgano. No obstante ello, espera conocer los aportes que realizarán los restantes Estados parte, organismos especializados y, principalmente, las organizaciones de la sociedad civil.

1. **Derechos sindicales**

En lo que refiere al mundo del trabajo, se destaca la importancia que, desde la ANDIS, se le otorga al sindicalismo a la hora de avanzar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. No es posible desarrollar esta tarea solamente en articulación con el sector empresarial dejando de lado el aporte fundamental de quienes representan a las y los trabajadoras.

En este sentido, en el caso argentino, a lo largo de la historia los sindicatos han sido los garantes de los derechos enfrentando a aquellos gobiernos caracterizados por el recorte social y parte central de la ampliación de los mismos, enmarcados en proyectos políticos nacionales y populares.

Es a tales fines que, bajo la actual dirección de la agencia, se está avanzando en un proceso sistemático de diálogo e incorporación de nuevos actores para planificar las políticas en el tema de la discapacidad. Con el Estado a la vanguardia de la articulación, bajo la bandera de la igualdad y la inclusión, se están encabezando mesas de trabajo con las diferentes áreas y secretarías sindicales en discapacidad (desde las correspondientes a las grandes centrales obreras como a estructuras o expresiones más pequeñas y específicas).

Asimismo, como ya se ha destacado, se está trabajando firmemente en procesos de toma de conciencia y desarrollo de estrategias para conseguir el cumplimiento del cupo laboral de 4% en el ámbito estatal, mediante un convenio firmado con la Secretaría de Gestión y Empleo Público, en relación constante con la representatividad de trabajadores y trabajadoras, con una mirada superadora respecto al alcance de la meta cuantitativa, para ofrecer una estrategia integral a través del fortalecimiento de las herramientas de capacitación, del desarrollo de carrera y de la transversalización de la perspectiva de discapacidad en los ámbitos de negociación paritaria y en las comisiones técnicas como la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) y la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

De esta manera, desde el Estado se busca fortalecer la articulación con las áreas sindicales que aborden la temática. Incorporar nuevos actores al debate y el diseño de políticas en discapacidad, como así también acompañar el surgimiento de áreas sindicales que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad en tanto trabajadores, trabajadoras y/o usuarios, usuarias y consumidores de bienes y servicios vinculados con todas las ramas de actividad.

La transversalidad de la discapacidad en los organismos gubernamentales es crucial, pero insuficiente si no alcanza también los distintos niveles de la sociedad civil

1. **Sobre otros asuntos de interés**

Atento a las circunstancias económicas y sociales por las que atravesó -y aún sufre los efectos- nuestro país en los últimos años, que impactaron fuertemente en el disfrute del derecho humano al trabajo y las condiciones laborales, y tuvieron particulares efectos sobre los derechos de las personas con discapacidad, importa a ANDIS sugerir la incorporación al debate de una serie de asuntos que, directa o indirectamente, se vinculan con el funcionamiento general de las políticas económicas y laborales.

1. **Actores no estatales**

Se propone incorporar criterios precisos que resulten aplicables al desempeño de aquello que la jurisprudencia reciente denomina “actores no estatales”, en particular, el sector empresarial y algunos organismos internacionales con especial capacidad de incidencia en las economías locales y los mercados de trabajo. Algunos de los pronunciamientos recientes de los órganos de tratados que funcionan bajo la órbita de las Naciones Unidas confirman la existencia de un indudable vínculo entre esos “actores no estatales” y el efectivo disfrute del derecho al trabajo, sin desconocer las obligaciones principales que le caben a los Estados en la materia.

Las empresas deberían cumplir con las previsiones de la Convención y las normativas nacionales pertinentes, incluido el respeto de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias de las personas con discapacidad.

De igual manera, ciertos organismos internacionales deberían cooperar con los Estados partes en la aplicación del derecho contenido en el artículo 27. Entre ellos, cabe mencionar al Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de Comercio.

En opinión de ANDIS, es esta una excelente oportunidad para que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad indique a los Estados Partes y la comunidad internacional de qué modo debe ser interpretada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación a estos asuntos y el artículo 27.

1. **Aplicación extraterritorial**

La aplicación extraterritorial de los tratados de derechos humanos, en particular en relación con las actividades de empresas de tipo transnacional, es uno de los asuntos que mayor crecimiento tuvo durante los últimos años en las agendas de los órganos que vigilan el efectivo cumplimiento de pactos y convenciones de Naciones Unidas.

Se propone que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad también sume a esta nueva tendencia en materia de protección de derechos humanos, estableciendo relaciones concretas entre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las obligaciones de tipo extraterritorial que le caben a los Estados partes en los supuestos en que una empresa con domicilio social en su territorio vulnera, por ejemplo, los derechos laborales de personas con discapacidad en otra jurisdicción.

1. **Acuerdos comerciales**

Los tratados o acuerdos de libre comercio e inversión, incluidos los acuerdos con empresas que permiten la realización de proyectos concretos, son parte de las herramientas que emplean los Estados para movilizar sus economías, y en ocasiones tienen notable incidencia sobre los mercados laborales y sobre las condiciones de trabajo de las comunidades.

Al igual que en los asuntos mencionados antes, la temática también fue objeto de diversas apreciaciones en el marco de mecanismos convencionales y extraconvencionales que funcionan bajo la órbita de las Naciones Unidas.

Atento a ello, el debate sobre el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aparece como un buen momento para reflexionar sobre los modos de proteger y/o promover especialmente los derechos al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en el marco de acuerdos de este tipo, estableciendo obligaciones concretas de los Estados Partes en la materia.

1. **Otros asuntos**

Si bien es cierto que la privatización no está prohibida en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y que es una obligación ineludible de los Estados promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad más allá de cómo se gestione el acceso a bienes y servicios, cabe recordar que diversos casos abordados por los órganos de tratados durante los últimos años dan cuenta de que en ocasiones los procesos que derivan en la privatización de empresas estatales suponen impactos concretos en los mercados laborales, incidiendo, por ejemplo, en las tasas de empleo y desempleo.

En tal sentido, es imperioso destacar, en este momento decisivo de la economía global, que el Estado es el garante primario del pleno ejercicio del derecho al trabajo, y que ello implica la adopción de medidas de protección orientadas a resguardar la seguridad laboral de los sectores más vulnerados de la población, independientemente de que sea en el sector público o privado. Por ello, resulta este un momento oportuno para que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aborde la cuestión, identificando, por ejemplo, los particulares cuidados que deben tener los Estados que decidan impulsar procesos de privatización, para evitar el impacto crítico que estos puedan tener sobre los derechos contenidos en el artículo 27 de la Convención.

En la misma línea, podría el Comité incorporar al debate los efectos que sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad suelen tener los denominados programas o políticas de ajuste (o medidas de austeridad), de modo tal de poner a resguardo, aún en contextos de crisis o de contracción económica, los derechos laborales y/o sindicales del colectivo.