

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO

ACORDADA N° 19/2019

En la ciudad de Viedma, Provincia de Río Negro, a los **29 días del mes de octubre del año dos mil diecinueve**, reunidos las señoras Juezas y los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro y;

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece como propósito “promover, proteger y asegurar el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.”

Que, asimismo, el artículo 4 incluye todas las formas de discriminación, y, entre ellas, la denegación de los “ajustes razonables” a los que define como aquellas “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada indebida, cuando se requieran, en caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.”

Que, en su artículo 27 expresa el reconocimiento del derecho al trabajo, en igualdad de condiciones respecto de las demás personas, lo cual “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. Asimismo menciona que “los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.”

Que mediante ley Provincial D 2055, se aprobó el Régimen de promoción integral de las personas con discapacidad, tendiente a garantizarles el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales.

Que por ley provincial D 4532, se adhirió a la ley N° 26.378 que aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

Que, la ley N° 25.689 -modificatoria de la ley N° 22.431- establece en su artículo 1 que “El Estado Nacional -entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del

Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos- están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.”

Que mediante acordada 2/15 el Superior Tribunal de Justicia adhirió al Protocolo de Acceso a Justicia para Personas con Discapacidad.

Que en el artículo 3 de la acordada 23/2015 se dispone como misiones de la Oficina de Género las de “llevar a cabo la orientación, asistencia técnica, derivación y elaboración de guías y protocolos de intervención respecto de las personas con discapacidad, usuarios/ usuarias del servicio de justicia y/o que se desempeñen como personal del Poder Judicial”, “capacitar a los operadores del Poder Judicial respecto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo” y “llevar adelante cualquier otra actividad que le encomiende el Superior Tribunal de Justicia relacionada con la temática de género y/o de las personas con discapacidad”.

Que para dar continuidad a tal política judicial, el Superior Tribunal de Justicia en el Anexo I de la acordada 28/2017 al determinar la competencia del Área de Gestión Humana, estableció de modo expreso como misiones y funciones las de crear condiciones organizacionales e implementar métodos de operación mediante los cuales las personas puedan alcanzar sus objetivos individuales con mayor facilidad y dirigir sus propios esfuerzos hacia los objetivos de la organización, incorporando entre sus cometidos los de Asistir al Superior Tribunal de Justicia en la formulación y control de las políticas de gestión humana en los aspectos de diseño de cargos, selección de personal, diseño de los sistemas de evaluación de desempeño y de clima laboral, capacitación, desarrollo y motivación del personal.

Que se debe prever un adecuado acompañamiento y seguimiento de las personas con discapacidad tanto para el ingreso como para la permanencia en los organismos judiciales debiéndose garantizar la normal prestación del servicio que dicho organismo preste.

Que es necesario, oportuno y conveniente que los cargos que se implementen en un organismo para dar cumplimiento al cupo del 4% establecido en la normativa se adicionen a la estructura prevista para el respectivo organismo.

Que a los efectos de evaluar la idoneidad por parte de las personas con discapacidad para los cargos a ser implementados para las personas con discapacidad, la Oficina de Género en conjunto con el Área de Gestión Humana deben diseñar los procesos de selección y evaluación pertinentes.

Por ello, y en uso de las facultades otorgadas por el artículo 43 Inc. j) de la ley orgánica del Poder Judicial,

**EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA Y LA PROCURACIÓN GENERAL
RESUELVEN:**

Artículo 1.- Establecer que el porcentaje de ocupación de las personas con discapacidad sea de una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal del Poder Judicial.

Artículo 2.- Establecer reservas de puestos de trabajo como cargos adicionales a la estructura prevista para el organismo al cual se incorporen o permanezcan las personas con discapacidad. El Área de Gestión Humana debe informar anualmente al Superior Tribunal de Justicia la previsión de cargos a ser incorporados. En todos los supuestos debe evaluarse la idoneidad para el cargo respectivo.

Artículo 3.- Diseñar a través del área de Gestión Humana los procesos de selección y evaluación y realizar con la Oficina de Género los ajustes razonables en los puestos de trabajo, en ambos . casos se debe tener en cuenta la normativa vigente en materia de discapacidad y las misiones, funciones y perfiles requeridos por los puestos de trabajo a ocupar. Desde la Oficina de Género se garantiza el seguimiento a partir de un cronograma de actividades.

Artículo 4.- Aprobar el protocolo de actuación para la evaluación de las personas con discapacidad (congénita y/o adquirida) y/o enfermedades crónicas y para la realización de ajustes razonables que como anexo I forma parte integrante de la presente. El referido protocolo no es de aplicación cuando se realicen procesos de selección y evaluación específicos para personas con discapacidad.

Artículo 5.- Establecer que si la discapacidad es producida con posterioridad al momento en que el agente adquirió el derecho a la categoría que ostenta, se aplica el protocolo aquí previsto, se le mantiene la categoría de revista y se libera la categoría del puesto en el cual deja de prestar funciones en razón de la discapacidad.

Artículo 6.- Implementar gradualmente el cupo previsto en el artículo 1, de modo actualizado, en la medida que las posibilidades de la organización y las previsiones presupuestarias así lo permitan. A tal efecto el Área de Gestión Humana y la Oficina de Género elaboran el plan de implementación correspondiente dentro de los seis meses de la vigencia de la presente.

Artículo 7.- Elaborar a través de la Oficina de Género los programas de sensibilización y capacitación en relación con la temática que acompañarán los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 8.- Regístrese, comuníquese, notifíquese y oportunamente archívese.

Firmantes:

**ZARATIEGUI - Presidenta STJ - PICCININI - Jueza STJ - APCARIÁN - Juez STJ -
MANSILLA - Juez STJ - BAROTTO - Juez STJ - CRESPO - Procurador General.
MUCCI - Secretaria de Gestión y Acceso a Justicia STJ**

ANEXO I
ACORDADA N° 19/2019

PROTOCOLO DE PROCEDIMIENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Descripción
PRIMER PASO. SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE GÉNERO.
SEGUNDO PASO. PREVIO A LA REMISIÓN, ACOMPAÑE DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE.
TERCER PASO. REMISIÓN AL ÁREA PARA ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE INFORMES.
CUARTO PASO. FIJA ENTREVISTA PERSONAL PARA LA CONFECCIÓN DEL INFORME.
QUINTO PASO. EVALUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO JUNTAMENTE CON LA/EL AGENTE Y LA REALIZACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES
SEXTO PASO. REMISIÓN DEL INFORME A LA PERSONA SOLICITANTE Y A LAS ÁREAS CORRESPONDIENTES.
SÉPTIMO PASO. CONFECCIÓN DE LA PLANILLA DE SEGUIMIENTO.
OCTAVO PASO. ACTUALIZACIÓN DE DATOS PARA MAPA DE PCD.

Firmantes:

**ZARATIEGUI - Presidenta STJ - PICCININI - Jueza STJ - APCARIÁN - Juez STJ -
MANSILLA - Juez STJ - BAROTTO - Juez STJ - CRESPO - Procurador General.**