

El Poder Judicial como garante de los derechos de las personas con discapacidad, con especial referencia a su inserción laboral

The role of justice in guaranteeing the rights of people with disabilities, with special emphasis on their labour inclusion

Lucía Pereyra¹

DOI: [https://doi.org/10.37767/2591-3476\(2024\)32](https://doi.org/10.37767/2591-3476(2024)32)

Comentario a

Suárez, Víctor Hugo c/ Municipalidad de Estación General Paz – Plena Jurisdicción
Sentencia n.º 102 del 28 de julio de 2023

Tribunal Superior de Justicia de Córdoba

RESUMEN:

El actor, quien como consecuencia de un accidente laboral había sufrido una serie de patologías médicas de larga duración que deterioraron su salud y le ocasionaron una incapacidad laboral permanente, interpuso demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción solicitando se declarara la nulidad de los actos administrativos dictados por la demandada, en cuanto habían dispuesto su baja de la planta personal del municipio por no encontrarse en condiciones de reintegrarse a sus tareas debido a su incapacidad y atento a la imposibilidad de ser reubicado. A través de un destacado precedente, la Sala Contencioso Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, a la luz de los objetivos de promoción, prevención y concientización que proponen los textos internacionales, nacionales y locales en materia de discapacidad, exhibió justificado extender los márgenes habituales del proceso contencioso administrativo y proponer otros medios e iniciativas para procurar aquellos estándares.

ABSTRACT

The plaintiff, who as a result of a work accident had suffered a series of long-term medical conditions that deteriorated his health and caused him a permanent work disability, filed a lawsuit requesting the annulment of the administrative acts issued by the defendant, as they had ordered his removal due to his inability to return to his duties because of his disability

¹ Abogada (UNC), integrante del Cuadro de Honor 2018. Maestranda en Derecho Administrativo (UNC). Se desempeña como Asistente de Magistrado en la Cámara Contencioso Administrativa de Tercera Nominación de la ciudad de Córdoba. Mail: lulipereyra10@hotmail.com. Nro. de ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8156-1188>.

and the impossibility of being reassigned. Through a notable precedent, the Supreme Court of Córdoba, due to the promotion, prevention, and awareness objectives proposed by international, national, and local texts on disability, justified extending the usual boundaries of the administrative litigation process and proposed other means and initiatives to achieve those standards.

PALABRAS CLAVE: Discapacidad – Trabajo – Discriminación – Igualdad - Poder Judicial.

KEY WORDS: Disability – Employment – Discrimination – Equality – Judicial System.

I. Introducción

Durante años, tanto a nivel nacional como internacional, se ha procurado el reconocimiento y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Con este propósito, se han elaborado instrumentos y normas específicas cuyo objetivo radica en garantizar la protección y asegurar la igualdad de condiciones y de tratamiento de los integrantes de este grupo, para que puedan alcanzar su máximo potencial.

Sin perjuicio de ello, en el mercado laboral, la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que integran este colectivo sigue siendo una mera aspiración (OIT, 2015: prólogo).

De acuerdo a los últimos datos estadísticos, para las personas con discapacidad en la Argentina, el derecho a un trabajo es uno de los más vulnerados. En efecto, sólo un 32,2% de quienes están en edad laboral logra acceder a un empleo (Saad & Mini, 2023: 4).

En este marco, se hace evidente que para el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad no solo se requiere de una normativa que así lo establezca, sino que también es necesario que estas declaraciones de derechos se hagan operativas a través de los carriles o vías pertinentes.

En el presente artículo, comentaremos un destacado precedente jurisprudencial de la Sala Contencioso Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba que, a la luz de los objetivos de promoción, prevención y concientización que proponen los textos internacionales, nacionales y locales en la materia, exhibió justificado extender los márgenes habituales del proceso contencioso administrativo y proponer otros medios e iniciativas para procurar aquellos estándares.

II. Síntesis de la causa

El actor, quien como consecuencia de un accidente laboral había sufrido una serie de patologías médicas de larga duración que deterioraron su salud y le ocasionaron una incapacidad laboral permanente, interpuso demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción en contra de la Municipalidad de Estación General Paz, solicitando se declarara la nulidad del Decreto N° 338/2019 y de la Resolución N° 10/2019 dictadas por la demandada, en cuanto habían dispuesto su baja de la planta personal del municipio por no encontrarse en condiciones de reintegrarse a sus tareas debido a su incapacidad y atento a la imposibilidad de ser reubicado.

Por Sentencia N° 15, de fecha 23/02/2022, la Cámara Contencioso Administrativa de Tercera Nominación hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta y declaró la nulidad de las resoluciones atacadas. Asimismo, ordenó la reincorporación del accionante en alguna de las áreas de su dependencia, previa realización de una Junta Médica tendiente a determinar las condiciones del reintegro.

Para así resolver, el Tribunal de mérito consideró que el escaso grado de incapacidad determinado al actor (7,14% de incapacidad laboral parcial permanente) no permitía concluir que éste se encontrara impedido de prestar servicios para el municipio. Sostuvo, además, que de los actos cuestionados y antecedentes del caso tampoco surgía que se hubiere recabado opinión médica que sustente tal decisión. Por ello, destacó que en caso de que se determinare que el accionante no podía seguir cumpliendo las funciones desempeñadas hasta la fecha de su licencia, correspondía a la municipalidad demandada adoptar los mecanismos necesarios para establecer las tareas o trabajos que aquel podía hacer, conforme sus capacidades, a los fines de su reubicación.

Contra dicha resolución la demandada interpuso recurso de casación, argumentando, entre otras cuestiones, que la cámara a quo había resuelto extra petita al pronunciarse sobre cuestiones no debatidas, quebrantando el principio de congruencia y las solemnidades de la sentencia.

Elevada la causa al Tribunal Superior de Justicia, éste se pronunció a través de su Sala Contencioso Administrativa mediante Sentencia N° 102 dictada con fecha 28/07/2023.

En primer término, sostuvo que el remedio interpuesto resultaba ineficaz para habilitar la instancia extraordinaria local por cuanto la casacionista había omitido vincular las alegaciones de su crítica con los precisos términos del fallo, soslayando los fundamentos brindados por la Cámara.

Pese a considerar que tales razones bastaban para resolver el recurso intentado, el Tribunal estimó ineludible detenerse a referenciar la conducta administrativa sometida a revisión a partir de una mirada en los Derechos Humanos, en aras a un perfectible servicio de justicia.

En su resolución, el Címero Tribunal citó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (CIEDPD) -incorporada por Ley N° 25.280- y la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (CIDPD) -aprobada por Ley N° 26.378 e incorporada con jerarquía constitucional en los términos del artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional por Ley N° 27.044-.

Subrayó que, en tales convenciones, el Estado se comprometió no solo a reconocer a las personas con discapacidad el derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de su condición, sino, además, y en lo que concernía al caso, extenderles una protección particularizada en materia de trabajo y empleo, que importa centralmente el reconocimiento del derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, conjuntamente con la necesidad de asumir medidas que lo promuevan.

Ante ello, concluyó que la decisión administrativa cuya revisión se pretendía no solo ado-

lección de los vicios señalizados por el Tribunal de Mérito, sino que importaba una clara contravención de los instrumentos internacionales citados, dado que, en lugar de promover el empleo público de las personas con discapacidad, estaba dirigida a lograr lo contrario, es decir, su exclusión laboral.

En este marco, a los fines de asegurar el efectivo cumplimiento de los objetivos de promoción, prevención y concientización propuestos por los textos internacionales, nacionales y locales en materia de discapacidad, el Tribunal exhibió justificado extender los habituales márgenes del proceso contencioso administrativo y, en su mérito, no solo confirmó en todos sus términos la sentencia que había hecho lugar al reclamo del accionante –disponiendo su reincorporación–, sino que, además, consideró apropiado proponer otros medios e iniciativas para procurar aquellos elevados estándares.

En consecuencia, ordenó que se remitiera copia de la resolución dictada y de la sentencia recurrida al Consejo Deliberante de la ciudad de Estación General Paz, a fin de que asumiera en su consideración los mejores medios para alcanzar los cometidos que prevén los instrumentos internacionales citados y, al mismo tiempo, a la luz de los hechos que dieron lugar a la controversia, evaluara las pautas adecuadas para informar y concientizar a las autoridades, funcionarios y empleados públicos municipales sobre los derechos que asisten a las personas con discapacidad y sobre la prevención de todas las formas de discriminación en su contra.

III. Los modelos de abordaje de la discapacidad: hacia una mirada de la discapacidad como cuestión de derechos humanos

La metodología interpretativa seguida en el caso judicial por el Máximo Tribunal nos invita a reflexionar, en primer lugar, acerca de las múltiples dimensiones desde las cuales se ha abordado la discapacidad a lo largo de los años.

Cabe destacar que si bien en la actualidad resulta extendido y aceptado que la discapacidad ha quedado enmarcada dentro del enfoque de los derechos humanos, aún conviven miradas y concepciones que remiten a distintos momentos de un devenir histórico específico desde la antigüedad hasta nuestros días. Más allá de que los cambios en los discursos se han extendido ampliamente, como veremos en el presente comentario, en la práctica aún se mantienen vigentes modelos o paradigmas conceptuales nacidos en lo que se ha llamado la historia de la discapacidad (Gandolfo & Passini, 2018: 31).

Siguiendo el esquema propuesto por Agustina Palacios (2008), es posible identificar tres grandes modelos conceptuales vinculados históricamente al fenómeno de la discapacidad: el modelo de la prescindencia (en el que además se distinguen dos sub-modelos: eugenésico y de la marginación), el modelo rehabilitador y el modelo social.

1. Modelo de prescindencia

Este modelo, que puede ser situado históricamente en la antigüedad clásica y el medioevo, asigna un motivo religioso a las causas que dan origen a la discapacidad (Palacios, 2020: 2), la cual resulta de un castigo (o una advertencia) de los dioses (Gandolfo & Passini, 2018: 34).

Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad se consideran innecesarias y, como consecuencia de ello, la sociedad decide prescindir de ellas a través de políticas eugenésicas o situándolas en espacios destinados para “los anormales y las clases pobres”, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, tratados

como objetos de caridad y sujetos de asistencia.

Este modelo presenta, a su vez, dos submodelos:

- Eugénico: propio de la concepción y tratamiento de la discapacidad durante la antigüedad clásica, considera inconveniente el desarrollo y crecimiento de los niños y niñas con discapacidad y aparece el exterminio como solución (infanticidio).
- Marginación: ilustra la concepción y tratamiento de la discapacidad durante el medioevo, donde las personas con discapacidad se encontraban insertas dentro del grupo de los pobres y marginales, signadas por un destino esencialmente marcado por la exclusión social.

2. Modelo rehabilitador

Este paradigma se diferencia del anterior ya que aquí las causas ya no son religiosas, sino científicas. No se habla de castigo de dios, sino de salud y/o enfermedad. Bajo este modelo, ya no se considera a las personas con diversidad funcional como inútiles para la sociedad, pues ahora se entiende que pueden tener algo que aportar; aunque ello, en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas (Palacios, 2008: 66).

De esta manera, la discapacidad pasa a ser considerada exclusivamente un problema de la persona, producido por una enfermedad, accidente o condición de la salud, que requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual. En consecuencia, el tratamiento se encuentra encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona, o un cambio en su conducta (Palacios, 2020: 5).

La atención sanitaria se considera fundamental y, en cuanto a las políticas públicas, se promueve el fortalecimiento de la "educación especial" (dirigida a las capacidades "residuales") y de la "rehabilitación" en el sentido mencionado, y con ello se fomenta e impulsa la institucionalización y el empleo protegido, en lugar del empleo legítimo (es decir, el empleo con aportes a la seguridad social, obra social, derechos laborales y sueldo/salario y no peculio) como modelo de "protección" (Rosales, 2012: 8).

El fenómeno de la discapacidad es abordado con legislaciones asistenciales y de seguridad social o utilizándose las figuras de la incapacitación y la tutela (Palacios, 2020: 5).

En definitiva, el fin primordial que se persigue en este modelo es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa. Este modelo es propio del mundo moderno y se consolida en el siglo XX. Nos resulta muy familiar porque es el que ha hegemonizado, al menos desde la Segunda Guerra Mundial, el abordaje de la discapacidad desde el sistema de salud (Rosales, 2012: 8).

3. Modelo social

En los anteriores paradigmas, la persona con discapacidad es considerada desviada de un supuesto estándar de normalidad; se desconoce que la configuración de lo estándar no es neutral, sino que se encuentra sesgada a favor de los parámetros físicos, sensoriales, mentales y/o intelectuales de quienes constituyen el estereotipo culturalmente dominante (Courtis, 2004: 7).

Sin embargo, a partir de la década de 1960 -e intensificado en los años 80- investigadores e intelectuales con discapacidad comienzan a desarrollar una nueva corriente en Estados Unidos, Reino Unido y otros países y a dar forma a la conceptualización del Modelo Social (Gandolfo & Passini, 2018: 37).

Desde esta perspectiva, la discapacidad ya no tiene un origen religioso ni científico, sino que se encuentra en las limitaciones que la propia sociedad impone (Gandolfo & Passini, 2018: 38). Se entiende, en definitiva, que las causas que dan origen a la discapacidad son preponderantemente sociales y que ésta es el resultado de la interacción entre la condición de una persona (una diversidad física, mental, intelectual o sensorial) y las barreras sociales que le limitan y/o impiden vivir una vida en sociedad (Palacios, 2020: 7).

A partir de allí, entonces, las soluciones no deben centrarse en exclusiva en las condiciones de la persona, si no estar dirigidas hacia la sociedad. En términos generales, el tratamiento social del que son objeto las personas con discapacidad se basa en la búsqueda de la inclusión a través de la igualdad de oportunidades y, a tales fines, el modelo social aboga por una serie de medidas entre las que se destacan la igualdad y no discriminación, la accesibilidad y el diseño universal, los ajustes razonables, los sistemas de apoyos y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad (Palacios, 2020: 7).

Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, tales como la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal. Se propicia la inclusión social sobre la base de determinados principios como autonomía y vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, educación inclusiva, diálogo civil, entre otros (Rosales, 2012: 8). Para ello, se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades (Gandolfo & Passini, 2018: 38).

Un efecto importante de este nuevo paradigma es la aprobación en la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), que entró en vigor en el año 2008 y se ha convertido en el mayor estándar de protección en reconocimiento de derechos.

IV. La discapacidad y el derecho a trabajar

En la actualidad, es indiscutible que el trabajo constituye un derecho humano fundamental. Toda persona debería tener la libertad de elegirlo en condiciones equitativas y satisfactorias y la oportunidad de ganarse la vida percibiendo una remuneración digna, con protección social y derecho de sindicación (La discapacidad y el trabajo, s.f.).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue una de las primeras en reconocer, en el año 1944, el derecho de las personas con discapacidad a las oportunidades de trabajo. En efecto, en la Recomendación N° 71 sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), la OIT estableció que "cualquiera sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil". Dicho organismo volvió a pronunciarse al respecto mediante la Recomendación N° 99 sobre la adaptación y la readaptación de profesionales inválidos (1955), el Convenio OIT N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1983) y la Recomendación N° 168 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1983).

A su turno, la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas en 1948, estableció en su art. 23 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (...)”.

Años más tarde, en el 2006, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) -y su protocolo facultativo-, que en la República Argentina entró en vigor en el año 2008 (Ley N° 26.378) y adquirió jerarquía constitucional en el 2014 (Ley N° 27.044).

La CDPC persigue “promover, proteger y asegurar el goce pleno y 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” (artículo 1). Desde dos principios fundamentales -dignidad inherente y no discriminación-, uno de sus objetivos principales ha sido adaptar las normas pertinentes de los tratados de derechos humanos existentes, al contexto específico de la discapacidad (Gerard, 2006).

En su artículo 27, la Convención contiene pautas expresas sobre las relaciones de trabajo. Particularmente, se reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igual condiciones con las demás y se establece que los Estados Partes deben salvaguardar y promover el ejercicio de tal derecho, incluso para personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes.

En esta línea, la CDPC prohíbe toda forma de discriminación, obliga a proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, asegura que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, permite que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, alentando las oportunidades de empleo.

Asimismo, prevé la necesidad de realizar “ajustes razonables” para el trabajador con discapacidad en el lugar de trabajo y, la denegación de éstos o su restricción, es considerada causal de “discriminación por motivos de discapacidad”.

Tal como remarcó el TSJ en la sentencia que aquí comentamos, al suscribir los tratados mencionados el Estado se comprometió no solo a reconocer a las personas con discapacidad el derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de su condición, sino, además -y en lo que concierne al caso-, extenderles una protección particularizada en materia de trabajo y empleo, que importa centralmente el reconocimiento del derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, conjuntamente con la necesidad de asumir medidas que lo promuevan.

Con tales propósitos y directivas, y en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 75 inc. 23 de la Constitución Nacional², nuestro país ha dictado algunas leyes tendientes a promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, ya sea estableciendo cupos (Ley N° 22.431) o beneficios diversos a los empleadores (Ley N° 26.816, N° 26.476, entre otras).

2 Dicho precepto establece que es obligación del Congreso Nacional “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de (...) las personas con discapacidad”.

En el ámbito local, la Constitución de la Provincia de Córdoba resulta pionera en la materia en tanto ha adherido claramente al paradigma forjado desde los derechos humanos, señalando que “Los discapacitados tienen derecho a obtener una protección integral del Estado que abarque la prevención, asistencia, rehabilitación, educación, capacitación, inserción en la vida social, y a la promoción de políticas tendientes a la toma de conciencia de la sociedad respecto de los deberes de solidaridad” (artículo 27). A esos efectos, la Ley Provincial N° 5624 ha establecido el deber de reserva de un cupo de cargos destinados a ser cubiertos por personas con discapacidad.

V. Discriminación por discapacidad en el ámbito laboral

A pesar de los esfuerzos realizados con el propósito de atenuar la problemática de las personas con discapacidad, su inclusión en el mercado laboral sigue representando una cuestión a resolver.

Este grupo de personas se enfrenta a tasas de empleo más bajas, tasas de desempleo más altas y a una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que aquellas que no presentan una discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. Por este motivo, existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión; pues la falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas (OIT, 2015: prólogo).

En el caso bajo análisis, el actor fue diagnosticado con una incapacidad laboral permanente como consecuencia de un accidente laboral y, posteriormente, fue dado de baja de la planta personal del municipio por no encontrarse en condiciones de reintegrarse a sus tareas debido a su incapacidad y atento a la imposibilidad de ser reubicado. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal de mérito, no surgía de las constancias de la causa que la Administración hubiese recabado opinión médica que sustentara tal decisión.

Se observa, de este modo, la actitud discriminatoria de un empleador que, ante lo diferente -trabajador con discapacidad-, decide sin más despedir a su dependiente sin ni siquiera corroborar su estado, ni indagar la posibilidad que tiene aquél de seguir realizando las mismas tareas y/u otras adecuadas a su capacidad remanente.

Tal como fue expuesto en la sentencia judicial que analizamos, no caben dudas de que la decisión administrativa impugnada importó una clara contravención de los instrumentos internacionales citados. Pues, en lugar de promover el empleo público de las personas con discapacidad, estuvo dirigida a lograr lo contrario, es decir, su exclusión laboral.

Con acierto, el Tribunal interviniente puso de resalto la consideración disvaliosa y degradante acerca de las situaciones de discapacidad que la decisión cuestionada escondía. Destacó, en tal sentido, que ésta condensaba “una valoración retrógrada que equipara las limitaciones físicas o motoras de las personas al carácter de barreras insuperables a las que solo cabe conformarse y que son merecedoras de la deshumanización de quien las sufre, pese a que la normativa apuntada (y el más básico sentido de decencia) imponen la opinión completamente opuesta”.

VI. El Poder Judicial como garante del modelo social de discapacidad

Es innegable, entonces, que para el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad no solo se requiere de una normativa que así lo establezca, sino que también es necesario que estas declaraciones de derechos se hagan operativas a través de los carriles o vías pertinentes. Como dijera Norberto Bobbio, el problema fundamental con los derechos humanos no es tanto analizarlos o justificarlos, sino protegerlos y comprometerse con ellos (Bobbio, 1991).

Muchas veces, el Estado es el primero en incumplir las normas nacionales y las internacionales con las que está comprometido -tal lo ocurrido en el caso comentado- y, ante dicho incumplimiento, quien en última instancia debe garantizar los derechos allí establecidos es la Justicia.

Así, el Poder Judicial se erige como un sistema de protección encaminado a buscar resultados precisos, frente a la fragilidad y vulnerabilidad que atraviesan una gran cantidad de individuos en nuestra sociedad. Es que, como últimos custodios de la ley, compete a los jueces buscar los medios para afianzar la eficacia de los derechos fundamentales y disponer las medidas positivas necesarias que permitan asegurar una igualdad real de oportunidad y de trato, especialmente a favor de grupos en situación de vulnerabilidad (Jalil, 2018).

En este contexto, el acceso a la justicia se presenta como uno de los derechos humanos más fundamentales, ya que es la herramienta que permite garantizar el cumplimiento efectivo del resto de los derechos. Esta garantía no se limita a la entrada formal del individuo al ámbito jurisdiccional, sino que también requiere de un sistema judicial que arbitre mecanismos y herramientas eficaces y acordes a los asuntos en juego, otorgando una respuesta justa a las pretensiones de las partes que, en tiempo oportuno, permita materializar los derechos reconocidos.

Por imperio del art. 13 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados Partes -entre ellos la República Argentina- se han comprometido a garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes en los procedimientos.

En esta línea, desde el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba se ha buscado sensibilizar y brindar herramientas para adaptarse al nuevo modelo social de la discapacidad y, de esta forma, mejorar el acceso a la justicia de las personas que integran este colectivo, promoviendo un trato adecuado y procurando eliminar las barreras sociales que las afectan³.

En el caso que nos ocupa, la adecuación a este nuevo paradigma se refleja con claridad. Pues, pese a considerar que había otras razones que bastaban para resolver el recurso intentado, el Tribunal interviniente estimó ineludible referenciar la conducta administrativa sometida a revisión a partir de una mirada centrada en los Derechos Humanos y, por ello, en aras a un siempre perfectible servicio de justicia, efectuó un análisis a través de la ponderación de los compromisos internacionales asumidos por la República Argentina respecto de los derechos de las personas con discapacidad.

Como corolario del análisis efectuado, la sentencia no solo confirmó la decisión de rein-

3 Ver, en este sentido, el Acuerdo Reglamentario N° 1301, serie "A" emitido por el TSJ con fecha 19/08/2015.

corporar al accionante, sino que también exhortó al Consejo Deliberante de la municipalidad demandada que asumiera en su consideración los mejores medios para alcanzar los cometidos que prevén los instrumentos internacionales citados y, al mismo tiempo, a la luz de los hechos que dieron lugar a la controversia, evaluara las pautas adecuadas para informar y concientizar a las autoridades, funcionarios y empleados públicos municipales sobre los derechos que asisten a las personas con discapacidad y sobre la prevención de todas las formas de discriminación en su contra.

De esta manera, y en esta ocasión, la justicia cordobesa aceptó el desafío que el modelo social de la discapacidad impulsa, no sólo brindando protección a los derechos de la persona con discapacidad involucrada en el caso, si no también, avanzando en la propuesta de otros medios e iniciativas tendientes a garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos reconocidos a quienes integran este colectivo.

VI. Conclusiones

El derecho al trabajo, entendido como un derecho humano fundamental, es un factor inexorable de progreso personal e inclusión social. Se trata de un derecho esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. No obstante ello, la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue siendo un asunto pendiente.

El Estado, como garante, tiene la responsabilidad de gestionar para disminuir el desempleo de las personas con discapacidad y concretar así su inclusión en el mercado laboral, desterrando las prácticas que aún hoy persisten por seguir arraigadas en el modelo médico y adoptando la propuesta de trabajo inclusivo que propone la CDPCC a través de su enfoque en el modelo social.

Y bajo este paradigma, los jueces están llamados a cumplir un rol fundamental, puesto que corresponde a ellos buscar los caminos que permitan garantizar la eficacia de los derechos reclamados y evitar que estos sean vulnerados como objetivo principal a la hora de administrar justicia y de tomar decisiones en los procesos que se someten a su conocimiento⁴.

Se advierte, en este sentido, una creciente y gradual tendencia del sistema judicial a asumir esta misión institucional, especialmente en las situaciones en las que se detecta una clara omisión de los otros poderes. De esta manera, el Poder Judicial se erige no sólo en garante de los derechos de las personas más desventajadas, sino también en un partícipe activo del obrar del Estado a fin de dar plena garantía a la tutela y/o restitución de derechos que a dichas personas les pudieran estar siendo vulnerados.

La sentencia aquí analizada tiene significativa importancia, dado que la postura seguida por el Tribunal Superior de Justicia constituye uno de los más claros ejemplos de la debida aplicación del modelo social de la discapacidad.

El fallo, a partir de la labor activa del Tribunal, no solo resultó ser auspicioso en garantizar los derechos fundamentales afectados en el caso sino que, además, procuró su protección instando a otros niveles del Estado a tomar medidas para adecuarse al nuevo paradigma.

4 CSJN, Fallos 339:515.

A modo de cierre, es importante destacar que el caso que aquí comentamos constituye un necesario precedente que evidencia el camino que nuestro Poder Judicial ha tomado en la búsqueda de mecanismos adecuados para responder al imperativo que emana de los tratados internacionales y demás instrumentos sobre derechos humanos, fundamentalmente, en lo que respecta a la aplicación del principio y derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Referencias Bibliográficas

- Bobbio, N. (1991). *El tiempo de los derechos*. Editorial Sistema. http://culturadh.org/ue/wp-content/files_mf/144977835110.pdf
- Courtis, C. (2004). *Discapacidad e inclusión social: reto teóricos y desafíos prácticos*. Algunos comentarios a partir de la Ley 51/2023. *Jueces para la democracia*, (51).
- Gandolfo, M., & Passini, M. (2018). Los modelos de la discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD). En A. Rossetti, N. Monasterolo, & S. Yoma (Eds.), *Salud Mental y Derecho: Derechos Sociales e Intersectorialidad* (pp. 31-51). Espartaco. https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/15122/2018%20Salud_Mental%20y%20Derecho.%20Derechos%20Sociales%20e%20Intersectorialidad.pdf?sequence=1
- Gerard, Q. (2006). *The UN Human Rights of Persons with Disabilities Treaty. A Blueprint for Disability Law & Policy Research and Reform*. Annual Research Conference. National Disability Authority.
- Jalil, S. N. (2018). *El acceso a la justicia como derecho humano fundamental*. elDial.com.
- Jefatura de Gabinete de Ministros. (s.f.). *La discapacidad y el trabajo*. Portal oficial del Estado Argentino. <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CINCA.
- Palacios, A. (2020). *Enfoque y perspectiva de discapacidad y derechos humanos*. En S. E. Fernandez, M. G. Iglesias, & A. Palacios (Eds.), *Situaciones de discapacidad y derechos humanos*. La Ley.
- Rosales, P. O. (2012). *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad ONU. Una introducción al marco teórico y jurídico de la discapacidad y los Derechos Humanos*. En F. Carignano, A. Palacios, & P. O. Rosales (Eds.), *Discapacidad, Justicia y Estado: acceso a la justicia de personas con discapacidad*. Infojus. http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Discapacidad_Justicia_Estado_1.pdf
- Saad, C., & Mini, E. (2023). *Personas con discapacidad y derechos. Reforma de la Ley 22.431, una propuesta sobre el eje temático trabajo*. *Anuario Del Centro De Investigaciones Jurídicas Y Sociales*, XXI, 257-266. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/anuariocijs/article/view/40676>