Voces:
EMPLEADO DEL PODER JUDICIAL ~ EMPLEO PUBLICO ~ IDONEIDAD ~ PERSONA CON DISCAPACIDAD ~ PERSPECTIVA DE GENERO ~ PODER JUDICIAL ~ PODER JUDICIAL PROVINCIAL ~ PROVINCIA DE BUENOS AIRES
Tribunal: Juzgado de 1ra. Instancia en lo Contenciosoadministrativo Nro. 1 de La Plata(JContenciosoadministrativoLaPlata)(Nro1)
Fecha: 09/03/2021
Partes: Galeazzi, Silvia Angela y otros c. Poder Judicial s/ Pretensión restablecimiento o reconoc. de derechos - Otros juicio
Publicado en: La Ley Online;
Cita Online: AR/JUR/1906/2021

Sumarios:
1 . Corresponde desestimar cualquier reparo de índole económico o presupuestario, y ordenar a la demandada —Poder Judicial de Buenos Aires— la reserva de las vacantes exclusivas que resulten necesarias para la conformación del cupo laboral a favor de las personas con discapacidad, las cuales deberán contemplar todos los niveles jerárquicos posibles, estableciendo las previsiones contables y/o presupuestarias que requiera el cumplimiento de dicha obligación legal, que cuenta con más de tres décadas de vigencia.
2 . El art. 8 de la ley 10.592 de Buenos Aires dispone de modo expreso la obligación del Poder Judicial de reservar puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas con discapacidad, en una proporción no inferior al 4% del total del personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación, así como las vacantes que se generen en los cargos correspondientes a los agentes que hayan ingresado o se hubieren incorporado con posterioridad al régimen de la Ley.
3 . El Poder Judicial de Buenos Aires no aportado prueba alguna, que permita tener por acreditado que hubieren sido contempladas en dicho proyecto las vacantes específicas o los recursos adicionales que eventualmente requiera el cumplimiento de la Ley 10.592 de Buenos Aires, ni que hubieran sido previstos al momento de proponerse al Poder Ejecutivo el dictado de normas complementarias al proyecto de presupuesto.
4 . La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad —Ley 26.378—, ha instaurado hace más de una década, un paradigma basado en un modelo social y de derechos humanos, igualdad inclusiva y empleo con apoyos, que condiciona el enfoque de cualquier decisión administrativa o judicial que se adopte en materia de derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
5 . El proceso de selección para la conformación del cupo laboral dentro del Poder Judicial de Buenos Aires, debe obligatoriamente conciliarse con el enfoque vinculante de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, y garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la posibilidad de un empleo.
6 . La designación de personas con discapacidad para la conformación del cupo laboral, en vacantes que no fueron previamente definidas y comunicadas a la autoridad de aplicación, mediante un procedimiento que carece de pautas objetivas de valoración respecto a la idoneidad para el cargo, si bien podría satisfacer cuantitativamente la exigencia porcentual del art. 8 de la Ley 10.592 de Buenos Aires, no observa principios básicos establecidos en los regímenes legales, constitucionales y convencionales, y vulnera el derecho al trabajo del colectivo de personas con discapacidad.
7 . La evaluación de idoneidad —además de una exigencia normativa y un derecho inherente a la dignidad de la persona con discapacidad— constituye un elemento esencial para la toma de conciencia social respecto de las capacidades y aportaciones de la persona con discapacidad, a cuya promoción se encuentra también obligado el Poder Judicial, y por tanto, a establecer un sistema de selección que fomente actitudes receptivas, percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad, así como el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.
8 . La incorporación de la perspectiva de género en todo relevamiento o fuente de información pública, constituye un instrumento esencial para dimensionar diversas situaciones que manifiesten inequidad de género, de modo de permitir la formulación de políticas eficaces en favor de la igualdad entre hombres y mujeres. A fin de prevenir y eventualmente revertir, las desigualdades existentes entre hombres y mujeres con discapacidad en el ámbito del empleo, el diseño de la política pública debe contemplar las medidas apropiadas para garantizar el acceso equitativo al cupo laboral, en iguales proporciones.

Texto Completo:

Expediente N° 55.183

1ª Instancia.- La Plata, marzo 9 de 2021.

Resulta: 1. Que en autos se presentan las siguientes personas con discapacidad, anotadas en el Servicio de Colocación Laboral Selectiva —SECLAS—, quienes se identifican como: Silvia A. Galeazzi, abogada con discapacidad visual, Diego Fernández, abogado con discapacidad visual, Lourdes Reinaldo, estudiante de ingeniería con discapacidad visceral, Stella Maris Gutiérrez, persona con discapacidad visual, Jimena Solange Tous, persona con discapacidad motriz, Claudia Ayelén Cabrera, docente con discapacidad motriz, Cecilia Noemí Etchevers, persona con discapacidad motriz, Marilina Elgarte, persona con discapacidad motriz, Anabella Rejas Tellez, persona con discapacidad visual, Anabel Sarmiento, persona con discapacidad visual, Alan Melogno, persona con discapacidad visual, Angel Emmuel Santos, persona con discapacidad intelectual, Hugo Luis Velásquez, estudiante de diseño multimedia con discapacidad motriz, conjuntamente con la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia, representada por su apoderada Dalile Antúnez, y con el patrocinio del Dr. José María Martocci, en su condición de Director de la Clínica Jurídica de Derechos Humanos y Discapacidad de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales de la UNLP.

Promueven la presente acción, en los términos del art. 12 inc. 2 del CCA, en representación del colectivo de personas con discapacidad que integran (art. 43 de la CN), con el objeto de obtener el cumplimiento por parte del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, del cupo laboral que exige el art. 8 de la Ley 10.592 y su Decreto Reglamentario, garantizando su derecho a trabajar de modo compatible con la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y los estándares constitucionales que rigen en materia de laboral y de discapacidad.

En tal sentido, peticionan se ordene al Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires:

a) Conformar el cupo laboral en una proporción no inferior al 4% de la totalidad del personal (de planta permanente, temporaria, transitoria, contratado y/o cualquier otra modalidad de contratación), cubrir dicho cupo con personas con discapacidad, mediante concurso, y establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas;

b) Que tales concursos sean accesibles para todas las personas con discapacidad, respetando la equidad de género en partes iguales, y se provean todos los apoyos y ajustes necesarios en función de los requerimientos de cada persona, tanto en la etapa de evaluación como durante el desempeño laboral.

c) La conformación de una Mesa de Trabajo a fin de avanzar de manera progresiva hacia el objetivo legal, con participación de las partes y representantes del SECLAS. Manifiestan que el actual sistema de selección y designación en el Poder Judicial, vulnera de manera estructural sus derechos a no ser discriminados, al trabajo, a la vida independiente, a un nivel de vida adecuado, a la información completa y veraz, a una protección preferente y al acceso a la justicia.

Señalan que el Poder Judicial no efectúa reserva del 4% de cargos del total de su personal para ser ocupados exclusivamente por PCD, ni informa al SECLAS sus vacantes para ser cubiertas por PCD, tampoco las convocatorias para selección de personal identifican dicho cupo, ni existen concursos para que las PCD compitan entre sí dentro del cupo, conforme su perfil laboral, con los apoyos y ayudas técnicas necesarias.

Entienden que designar ocasionalmente, de modo discrecional y sin concurso personas con discapacidad, no significa conformar y asegurar el cupo mínimo del 4%, en tanto no existe reserva de dichas vacantes, no se establecen perfiles de aspirantes, ni condiciones para el puesto, no hay una comunicación y cooperación adecuada con el SECLAS, no hay criterios de selección que se orienten hacia las aptitudes, conocimientos y capacidades de los postulantes, garantizando el principio de idoneidad, no discriminación y la equiparación e igualdad de oportunidades para todos los candidatos para cubrir determinados cargos.

Refieren que han impulsado diversas solicitudes de informes y audiencias (presentación ante el PJ de fecha 29/02/2016, pronto despacho en el mes de abril de 2016, y pedido de informes reiteratorio realizado en fecha 07/05/2017 —Expte. N° 9500/16—, presentación en el mes de diciembre de 2016 y febrero de 2017 ante el Defensor del Pueblo - Expte. N° 14.819/17) con el objeto de entablar un diálogo constructivo para promover el cumplimiento del cupo laboral en el Poder Judicial, sin haber recibido respuesta precisa y adecuada, pese a los reiterados requerimientos efectuados.

Alegan en torno a la discriminación estructural y sistémica que existe en relación al colectivo que integran, y sostienen que el incumplimiento por parte del Poder Judicial de las políticas públicas dirigidas a remediar dicha situación, en particular el art. 8 de la Ley 10.592, no sólo vulnera el principio de legalidad, sino también resulta discriminatorio, en tanto mantiene la postergación de sus derechos pese a que la norma cuenta más de tres décadas de vigencia. A lo cual, agregan la denegación de acceso a la información completa, veraz y de utilidad

para el colectivo, y la falta de convocatoria a una audiencia para un trabajo constructivo en orden a la conformación y cumplimiento del cupo legal.

Argumentan respecto a la legitimación colectiva invocada y afirman que el acceso a la justicia del grupo que conforman, sólo puede asegurarse por medio de un proceso colectivo dirigido a la puesta en marcha de una política pública diseñada por ley, en beneficios de todas las PCD y de nadie en particular.

Afirman que para una PCD, el trabajo es una vía de acceso a la autonomía, a la independencia, y al proyecto de vida digna, valores constitutivos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Pero además, contribuye a la elevación cultural, científica y moral de la sociedad en su conjunto, ya que merced al trabajo con otros, la persona se construye a sí misma en interrelación con la sociedad, que a su vez aprehende la diversidad.

Sostienen que la mayoría de las PCD con la edad requerida e incluso con profesión, no ingresa al mundo laboral, circunstancia que demuestran las estadísticas sobre la materia y destaca la Observación General N° 5 del Comité de Naciones Unidas, al alertar sobre la discriminación estructural del colectivo de personas con discapacidad, cuyas graves consecuencias impactan en las esperas de la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural, y el acceso a lugares y servicios públicos.

Puntualizan que el acceso al empleo de las personas con discapacidad y el cupo laboral como política pública diseñada a tales fines, es luego incumplida sistemáticamente por el Estado. Que la desocupación o inactividad de las personas con discapacidad se debe a múltiples factores: el bajo nivel educativo, la escasa capacitación, la falta de ajustes y apoyos, el estigma y los prejuicios, la invisibilidad o bien la falta de accesibilidad en empresas y organismos públicos que podrían contratarlos; pero en todos los factores sobrevuela, como prejuicio arraigado, la subestimación de su aporte, su desvalorización.

Resaltan que el trabajo debe ser libremente elegido dentro del mercado laboral abierto, en un entorno inclusivo y accesible, realizándose ajustes razonables, y brindándose los apoyos necesarios que permitan el pleno goce del derecho a trabajar. A tales fines, debe garantizarse una igualdad de oportunidades para compensar las diferentes barreras que cada uno de los integrantes del colectivo enfrenta desde el origen, en particular, para las mujeres con discapacidad, pues son aún más vulnerables frente a la discriminación.

Concluyen que el Poder Judicial está compuesto casi absolutamente por personas “sin discapacidad”. Que el ingreso de PCD es excepcional y residual, no es producto de una política pública implementada por la Ley 10.592, sino de vínculos de cercanía con agentes internos de la institución. Que no hay conformación del cupo y garantía del mínimo legal, no hay convocatoria específica a concursos para el ingreso de PCD y no hay paridad de género. Todo lo cual, según afirman, configura una ilegalidad.

Describen, a modo ilustrativo, la experiencia lograda en el Poder Judicial de Tucumán, que implementó un concurso para el ingreso de PCD, mediante el trabajo conjunto de equipos tanto intra como interinstitucionales e interdisciplinarios, plasmado en las Acordadas 1029/2010 y 1208/2011.

Finalmente, ofrecen prueba, plantean la existencia del caso federal, y solicitan que se haga lugar a la demanda, con costas.

2. En fecha 04/09/2019 se dio curso a la acción en los términos del art. 12 inc. 2 del CCA, requiriéndose a la demandada las actuaciones administrativas vinculadas a la causa.

3. Recibidas las actuaciones administrativas, en fecha 08/11/2019 se presenta la parte actora y amplía demanda en los términos del art. 32 del CCA.

Manifiesta que si bien la Resolución de Presidencia N° 731/2019 y sus Anexos I, II y III de fecha 26/08/2019, resulta auspiciosa, tales acciones deben ser puestas en marcha, plasmarse en prácticas constantes y lograr certeza acerca de elementos conducentes a su cumplimiento, a saber: cómo va a ser la convocatoria para cubrir el “cupo” —en términos de accesibilidad, adaptabilidad, universalidad y apoyo tanto para la inscripción como para desarrollar luego todo el proceso de selección—, cómo va a ser el proceso de selección tanto de cargos a cubrir como de las personas con discapacidad a ocuparlos, cómo se asegurará la equidad de género en la incorporación, cuáles serán los criterios que se tendrán en cuenta para la evaluación y para seleccionar a la persona más apta o idónea para el cargo en cuestión, qué rol tendrá el SECLAS, si habrá un equipo interdisciplinario encargado de asistir y asesorar a la SCBA en todo el proceso y por qué disciplinas estará integrado, el modo en que se reservarán las vacantes de manera alcanzar progresivamente el cupo mínimo legal, y mantenerlo en el tiempo.

4. En fecha 13/11/2019 se resolvió la admisibilidad de la acción, confiriéndose traslado de la demanda por el

término de 45 días, siendo contestada en fecha 17/03/2020 por la Fiscalía de Estado, quien sostiene la inatendibilidad de la acción debido a la existencia de una política pública puntual, exclusiva, razonable, efectiva y que en pleno funcionamiento para el ingreso de personas con discapacidad en el ámbito del Poder Judicial.

Enfatiza que no resulta acertado suponer, como lo hace la parte actora, que existe una "política negada" por dicho poder del Estado y/o que resulta procedente ajustar la política a las medidas que propone. En tal sentido, señala que bajo la invocación de derechos fundamentales de linaje convencional y constitucional innegable, en el caso se pretende una actuación jurisdiccional indebida que intenta prescindir del respeto por los límites comprometidos en la organización de las incumbencias estatales, al procurar fiscalizar el modo y forma en que la misma debería ser implementada.

Detalla que se llevó a cabo un relevamiento en todo el ámbito territorial del Poder Judicial Provincial, que demostró que se encuentran trabajando 4870 personas de las cuales 135 son personas con discapacidad, lo que representa un 2,77% del total del personal; se encuentran en actividad 120 empleados con discapacidad, otros 15 completando los trámites de inclusión al régimen de la ley 10.592, y 8 agentes que accedieron al beneficio previsional por discapacidad.

Aclara que la determinación de las políticas de gobierno es propia de los Poderes Legislativo y Ejecutivo (o, en este ámbito, del Poder Judicial en el ejercicio de funciones administrativas: nombramiento y remoción de sus agentes) y también lo es la decisión en torno al curso de acción, el modo, la forma y los pasos para llevarla a cabo. En ese marco, la existencia de un "caso judicial" en supuestos como el presente, es de excepción y se encuentra restringido —de acuerdo a cada una de las voces que pueden ser escuchadas al respecto— a la "razonabilidad" de la política pública, al cumplimiento de "estándares mínimos" previstos en las leyes constitucionales y convencionales, etc. De ahí que las cuestiones que pretenden ser analizadas, revisadas o directamente impuestas por la parte actora, acerca de cómo debe llevarse a cabo, se encuentran fuera de la zona de jurisdicción.

Explica que el Estado provincial ha regulado específicamente el acceso laboral de las personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, mediante la consideración de un cupo mínimo del 4% de los cargos de planta permanente, temporaria o transitoria (cfr. art. 8 de la Ley N° 10.592, texto según Ley N° 13.865), con el fin de facilitar su subsistencia e inserción laboral y social. Mientras que el artículo 161 inciso 4 de la Constitución Provincial establece que la Suprema Corte nombra y remueve directamente los secretarios y empleados del tribunal, a propuesta de los jueces de primera instancia, funcionarios del Ministerio Público y jueces de Paz, el personal de sus respectivas dependencias, y para ello, se sirve de las vacantes dadas por el Poder Ejecutivo conforme las leyes de presupuesto anuales.

Agrega que para ello, la SCBA ha implementado "exámenes de idoneidad" para el personal administrativo a ingresar en el Poder Judicial en los que se otorga material de estudio, se lleva a cabo en una fecha determinada y se publican las notas, pero no reviste la calidad de "convocatoria pública" que señala la parte actora en la demanda y a la que alude que en 2016 "no se diferenció" a las personas con discapacidad, sino que es un prerequisito para el ingreso del personal administrativo. Que para el caso de profesionales aspirantes existe un "registro de profesionales aspirantes" (http://www.scba.gov.ar/informacion/inscripcion.asp), en los que para inscribirse se envía un mail con la palabra "suscribirme" y el aspirante va recibiendo los llamados a concursos que existen para determinados cargos. Por su parte, los abogados, escribanos, y procuradores, así como los estudiantes avanzados de esas carreras, se encuentran eximidos del "examen de idoneidad", según los requisitos establecidos por las Acordadas 2323, 2963 y 2602 SCBA.

Especifica que también existe un registro para aspirantes con discapacidad al que puede acceder cualquier persona con discapacidad que pretenda ingresar el Poder Judicial, a partir del cual luego de su carga vía web, se entrevista a la persona, se lleva a cabo el examen médico por la Dirección de Sanidad, y luego, en caso de corresponder, se establece su "propuesta" para el ingreso, configurando la nómina de personas que pueden acceder al servicio de justicia y de la cual los titulares de las dependencias están obligados a consultar para proponer personas de dichas nóminas.

Resalta que el Poder Judicial provincial tiene una política pública para el ingreso de personas con discapacidad, al menos desde 1990 (3 años después de publicada la ley provincial N° 10.592), en que dictó las resoluciones N° 2396/1990 y 856/1990. La segunda de ellas creó el "Registro de discapacitados aspirantes al poder judicial" y establecía un cupo de una (1) vacante cada 20 agentes. Que a mediados del año 2019, el Poder Judicial dictó la Resolución de presidencia de la Suprema Corte de Justicia N° 731, del 26 de agosto de 2019 de fin de modernizar dicha política pública teniendo en cuenta los cambios y nuevos estándares establecidos por las normas legales, constitucionales y supralegales que brindan protección integral a las personas con discapacidad,

garantizando —en especial— su inserción laboral.

Indica que mediante la Resolución N° 731/2019 se creó dentro de la órbita de la Secretaria de Personal de la SCBA el "Registro de aspirantes con discapacidad a ingresar al Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires", en el que deberán inscribirse todas las personas con discapacidad que aspiren a ingresar al Poder Judicial y reúnan los requisitos de idoneidad, de conformidad con el procedimiento y condiciones de inscripción establecidas en el Anexo.

I. Allí también se dejó encomendado que la Secretaria de Personal "...deberá arbitrar los medios necesarios para adecuar las postulaciones de las personas inscriptas en el Registro creado por la Resolución de Presidencia SP N° 856/1990...." (art. 1). Mediante el artículo 2° se encomendó a la Subsecretaria de Tecnología Informática de la SCBA para que arbitre las medidas necesarias para el desarrollo del sistema informático del respectivo formulario electrónico de inscripción. Se estableció que la Secretaría de Personal debe realizar un relevamiento general que haga posible determinar el porcentaje de personas con discapacidad que, en los términos de la Ley 10.592, se desempeñan actualmente en el Poder Judicial, desglosándose la información correspondiente según Departamento Judicial, órgano en el que se desempeña, año de ingreso, sexo y tipo de discapacidad, con el debido resguardo de sus datos personales (art. 3). Por su parte, el artículo 4° creó el "Registro del personal con discapacidad del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires", el que deberá contener los datos establecidos en el Anexo II de la misma norma, el cual dependerá de la Secretaria de Personal, y por conducto del artículo 5° se creó el "Programa de inclusión laboral y seguimiento de las personas con discapacidad" como parte integrante del sistema de registración a implementarse, con arreglo a lo dispuesto en el Anexo III.

Señala que por Resolución de Presidencia N° 1114/2019 del 3 de diciembre de 2019, se aprobó el sistema informático y el formulario se halla en la página del organismo (art. 1°). Allí también se instó a los titulares de los organismos de administración de justicia a proponer en sus plantas personas inscriptas en el mencionado registro (art. 2°) y se previó que los organismos informen en caso que posean entre su planta, el personal que pueda verse beneficiado con los alcances de la ley 10.592 y 10.593 para realizar el relevamiento correspondiente (art. 3°). A fin de facilitar la inscripción, en la página del registro se incluyeron apartados, a saber: Acceso al Registro, Acceso al Registro con Discapacidad Visual, Información General, Preguntas frecuentes. Normativa (http://www.scba.gov.ar/servicios/discapacidad.asp), se procedió a la apertura de un canal de comunicación a los fines de facilitar la comunicación con los aspirantes, y responder a sus inquietudes, mediante la cuenta de correo electrónico (contactoaspirantes@scba.gov.ar). Indica que se han inscripto más de 300 personas, aumentando ese número todos los días.

Expresa que los funcionarios de la Secretaría de Personal entrevistan diariamente cuatro a cinco personas, inscriptas en el registro de aspirantes a ingresar al Poder Judicial. Se menciona que estas entrevistas preliminares tienen por objeto: tomar conocimiento personal del entrevistado, evaluar el perfil del aspirante en relación a sus estudios cursados, sus capacidades y experiencia laboral teniendo en miras su futuro desempeño en el Poder Judicial, considerar su probable lugar de trabajo de acuerdo a su discapacidad y al entorno social, edilicio y profesional con los cuales se vinculará, informarle sobre la dinámica laboral del Poder Judicial, y sobre la actividad de la Secretaría de Personal, en el sentido que colaborará para promover la remoción de los obstáculos comunicacionales, socio-laborales y arquitectónicos que se presenten en el futuro, por sí y por intermedio de otras áreas del Poder Judicial, en su caso. Elaborado el perfil, se promoverá su propuesta de ingreso a los titulares de los organismos quienes reciben la nómina con los antecedentes laborales y personales de los aspirantes inscriptos.

Afirma que, entre otras acciones que están siendo ejecutadas, se dispuso la notificación a las áreas involucradas de la Suprema Corte de Justicia y se libraron los correspondientes oficios al Instituto de Estudios Judiciales, a la Subsecretaría de Tecnología Informática, Dirección General de Arquitectura, Dirección General de Sanidad. Que se realizó una entrevista con una funcionaria del Instituto de Estudios Judiciales, con el fin desarrollar acciones de sensibilización y capacitación en la temática de inclusión laboral, dirigidas a magistrados, funcionarios y empleados y también con funcionarios del Instituto de Previsión Social en las cuales participaron agentes del equipo de trabajo y la responsable del área previsional de la SCBA, a fin de intercambiar pareceres e interpretaciones, sobre la legislación vigente en materia de discapacidad.

Refiere que se elaboró un listado por departamento judicial a ser distribuido a los titulares de los organismos, y un cuadro a ser distribuido en cada departamento judicial, en el cual constan los datos de los aspirantes de cada zona geográfica. En el mismo obra el nombre y apellido, la edad y la discapacidad. Este cuadro tiene por objeto que los responsables de los organismos, propongan el ingreso de los aspirantes, en virtud de las necesidades funcionales y las capacidades individuales. Por su parte, se estableció la obligación de los jueces y titulares de los organismos de la SCJ de considerar la propuesta de ingreso de personas inscriptas en

el registro de aspirantes. A esos efectos, se los anotició a través del sistema de presentismo, remitiéndose adjunto el listado de aspirantes.

En relación al modo en se va a cubrir el cupo, sostiene que el Registro de Aspirantes con Discapacidad a ingresar al Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires está disponible para toda la población, sin distinción de género, en la página de la Suprema Corte de Justicia www.scba.gov.ar, de fácil acceso y registración. Esta inscripción es un requisito necesario pero no suficiente para ingresar al Poder Judicial, atento al procedimiento de ingreso antes mencionado, en atención a las diferentes facultades constitucionales de la SCJ y de los tribunales inferiores. En la medida que las personas se inscriben en el Registro, simultáneamente incluyen sus antecedentes laborales y personales y de esta manera se inicia un proceso en el cual los responsables de los organismos jurisdiccionales reciben la nómina con los antecedentes laborales y personales, de los aspirantes inscriptos, con el fin de considerar una propuesta de ingreso. Con respecto a la igualdad de género, sostiene que el Registro no distingue por género, es universal, personal, y voluntario.

En cuanto al rol del SECLAS, señala que está legislado en el artículo 12 de la reglamentación de la ley 10.592, y con respecto a la existencia de un equipo interdisciplinario, destaca que la normativa dictada por la SCBA estableció la formación de un equipo de trabajo responsable de la administración del sistema de Registros y del Programa creado, el cual está integrado por abogados y una trabajadora social (Resolución N° 823/2019). Este equipo se integra con la obligatoria intervención de la Dirección General de Sanidad, quien a través de sus profesionales médicos, psiquiatras, psicólogos, odontólogos, trabajadores sociales, bioquímicos, y oftalmólogos, evalúan a cada uno de los propuestos a ingresar al Poder Judicial, desde su perspectiva profesional, y con la mirada que corresponde a aquellos que manifiestan una discapacidad.

Con relación a la existencia de un concurso público único para personas con discapacidad, menciona que la SCBA no tiene previsto un procedimiento único de concurso público para discapacitados, por el contrario, la posición del Poder Judicial es más amplia que la pretendida, en tanto se realiza mediante los exámenes de idoneidad que incluyeron a personas con discapacidad, a quienes se les brindó el apoyo necesario para que puedan ser examinados.

Entiende que las acciones desplegadas denotan que se ha conformado y renovado una política pública de ingreso para personas con discapacidad que es legítima, razonable, adecuada a los estándares internacionales que tienen relación con el caso y que además se encuentra en pleno funcionamiento. Destacar que esta política pública es similar a la que ha tomado en su ámbito la CSJN para la aplicación de las leyes nacionales N° 22.431 y N° 25.689, a través de las cuales se estableció un cupo similar para PCD en el ámbito del Estado Nacional (4%).

Por último, ofrece prueba, formula una negativa procesal genérica sobre toda circunstancia de hecho y de derecho alegada por la actora que no hubiera sido reconocida por la autoridad demandada en las actuaciones administrativas acompañadas, plantea la existencia del caso federal y constitucional provincial, y solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas a la parte actora.

5. Mediante presentación de fecha 31/08/2020, la parte actora peticiona la conformación de una Mesa de Trabajo a efectos de progresar con la política de ingreso de PCD al ámbito del poder judicial, que complemente la Resolución 731/2019 de la SCBA, asegure la participación del colectivo interesado y construya argumentalmente el mejor procedimiento para asegurar el cumplimiento efectivo, al presente y al futuro, del art. 8° de la ley 10.592.

6. En fecha 17/09/2020 la Fiscalía de Estado contesta el traslado conferido y sostiene que la pretendida “mesa de trabajo”, el método dialogal y la participación ciudadana, pueden bien llevarse a cabo en el ámbito del propio poder del Estado que está ejecutando la política pública de ingreso, pero no en la sede del Juzgado, puesto que los objetivos del proceso son diferentes a la discusión que pretende producirse.

7. En fecha 08/10/2020 se declara la cuestión como de puro de derecho y se pasan los autos para alegar, siendo los mismos presentados por la parte actora en fecha 26/10/2020 y por la demandada en fecha 27/10/2020.

8. En fecha 26/11/2020 se presenta la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires, y asume intervención en los términos de los arts. 55 de la CPBA y 12, 14 y ccdtes. de la Ley N° 13.834.

Describe que la problemática planteada en autos ha sido abordada por la Defensoría del Pueblo bonaerense, mediante Expediente Administrativo N° 14.819/2017 iniciado a partir de una presentación de la Clínica Jurídica en Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, habiéndose remitido un pedido de informes a la Secretaría de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, a los efectos de que “...brinde respuesta informando la reserva de cargos para ser

cubiertos exclusivamente por personas con discapacidad, según artículo 8 de la ley 10.592...".

Indica que en el citado expediente, obra una respuesta del organismo requerido del cual se desprende que "...la Suprema Corte de Justicia se ha preocupado para que las personas discapacitadas puedan ejercer el pleno y efectivo goce de sus derechos. Así, por ejemplo, se procuró en el último examen de curso de Ingreso dictado por el Instituto de Estudios Judiciales, realizado en el año 2016, la asistencia de agentes judiciales a los aspirantes discapacitados no videntes para que estos puedan rendir su examen...". Asimismo, en otra nota se informa que "...el Tribunal ha designado personas con capacidades diferentes en los distintos agrupamientos ocupacionales desde mucho tiempo antes que se sancionara la ley 10.592...".

Reflexiona que el desafío consiste en dar respuestas adecuadas a los requerimientos que surjan con el incremento de ingresantes con algún tipo de discapacidad. Es decir, se debe generar un sistema de apoyos para que puedan ingresar, permanecer y desarrollar adecuadamente su carrera dentro del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, con los ajustes razonables en el lugar de trabajo y con estrategias de diseño universal.

Señala que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades y a la plena inserción social y laboral. El mundo contemporáneo ha asumido la plena integración de las personas con discapacidad como una cuestión de derechos y no como un privilegio otorgado desde el paternalismo. Llevar a la práctica este principio de inclusión va más allá de una opción técnica. Lograr que las personas con discapacidad alcancen el máximo de desarrollo, que sean mirados en sus potencialidades y no se les encasille en su déficit es, sobre todo, un cambio cultural.

Sobre dicha base, concluye que deberá darse cumplimiento con el art. 8 de la Ley 10.592 en las sucesivas incorporaciones o designaciones a practicarse dentro del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires.

9. En fecha 21/12/2020 se llamaron autos para sentencia, siendo notificados en fecha 29/12/2020.

Considerando: 1. Delimitación de la contienda.

De conformidad a las postulaciones de las partes en el proceso, la cuestión central traída a debate se dirige a establecer si se encuentra cumplido el cupo laboral establecido en el art. 8 de la Ley 10.592 en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, y en consecuencia, si corresponde reconocer al colectivo de personas con discapacidad representado por los accionantes, su derecho al cumplimiento de dicha obligación legal, de modo compatible con los estándares constitucionales y convencionales aplicables al caso, mediante el establecimiento de reservas de vacantes específicas, concursos de idoneidad accesibles, que garanticen la equidad de género, con los apoyos y ajustes que se requieran en cada caso.

2. Reparos formales al progreso de la acción.

2.1. La demandada opone al progreso de la acción, la inexistencia de un "caso judicial". Considera en lo sustancial, que la determinación de la política de gobierno es propia del Poder Judicial, en el ejercicio de funciones administrativas (nombramiento y remoción de sus agentes), como así lo es también la decisión en torno al curso de acción, el modo, la forma y los pasos para llevarla a cabo. En razón de ello, entiende que las cuestiones que pretenden ser analizadas, revisadas o directamente impuestas por la parte actora, acerca de cómo debe llevarse a cabo, se encuentran fuera de la zona de jurisdicción.

2.2. Tal como ha quedado delimitada la contienda, en autos se ha de analizar el cumplimiento de una obligación legal en cabeza del Poder Judicial (art. 8 de la Ley 10.592), y la compatibilidad de las medidas implementadas al respecto, con los estándares constitucionales y convencionales de aplicación al caso.

No se trata pues, de definir una política pública de modo particular, sino de determinar, eventualmente, la adecuación de su diseño a los principios básicos que requiere la observancia de la normativa legal, constitucional y convencional, en particular la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo (aprobada en el año 2008 por Ley 26.378).

2.3. Resulta innegable que dichas cuestiones se encuentran comprendidas dentro de la jurisdicción de los magistrados, en cuanto atañe a la función propia de los jueces ejercer el control de constitucionalidad y convencionalidad en cada caso, por expreso mandato constitucional y bajo compromiso de responsabilidad internacional del Estado (art. 57 de la CPBA, arts. 31 y 75 inc. 22 de la CN, arts. 1.1 y 2 de la CADH, Corte IDH caso "Almonacid Arellano", Serie C N° 154, sent. de fecha 26/09/2006, entre muchos otros).

Una interpretación como la que propicia la demandada, importaría una clara denegación del derecho de acceso a la justicia, y a la tutela judicial efectiva (arts. 15 de la CPBA, 18, y 75 inc. 22 de la CN, art. 3 de la

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “Cien Reglas de Brasilia”, aprobadas en el año 2008, en la XIV edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, art. XXIV de la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, art. 2 del Pacto de Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y art. 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos).

La aplicación de aquellos principios fundamentales, adquiere mayor relevancia cuando se encuentra en juego, como en el caso, el derecho de acceso colectivo al sistema de justicia de un grupo de personas con discapacidad, puesto que “poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho, si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho” (Exposición de motivos, “Cien Reglas de Brasilia”).

2.4. Por tales razones, corresponde desestimar el planteo formulado por la demandada en torno al progreso formal de la acción, y abordar las cuestiones de fondo objeto de análisis.

3. El cupo laboral previsto en el art. 8 de la Ley 10.592.

3.1. En principio, cabe recordar que el art. 8 de la Ley 10.592 (texto según Ley 14.968) establece: “El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el 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 (4) por ciento de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación.

Resérvense, además, las vacantes que se generen en los cargos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente Ley, o que posteriormente se hayan incorporado a esta norma, para ser ocupadas en su totalidad y exclusivamente por personas con discapacidad, de acuerdo a las condiciones de idoneidad previamente referidas. Dichas vacantes, no estarán sujetas a vulneración alguna en relación a su efectiva disponibilidad.

El porcentaje determinado en el primer párrafo será de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación. Asimismo y a los fines del efectivo cumplimiento del mínimo establecido, todos los Entes enunciados en el párrafo precedente, deberán comunicar a la Autoridad de Aplicación el relevamiento efectuado sobre el porcentaje aquí prescripto, precisando las vacantes existentes y las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse”.

3.2. A su turno, el Decreto Reglamentario 1149/1990 determina que “El cómputo del porcentaje determinado por el artículo 8° de la ley resultará de aplicación para lo futuro debiendo considerarse respecto del cumplimiento de las vacantes que se produzcan a partir de la aplicación de la presente reglamentación y procurando mantener una relación proporcional directa con la dotación de cada organismo.

Con referencia al porcentaje mínimo de ocupación establecido, se fija que el mismo se aplique sin discriminación a todas las discapacidades”.

4. La normativa dictada por la Suprema Corte para la conformación del cupo laboral en el Poder Judicial.

4.1. En cuanto a las medidas de acción instrumentadas por la Suprema Corte para la conformación del cupo laboral en el Poder Judicial, es dable señalar que en fecha 26/08/2019 se dictó la Resolución de Presidencia N° 731 “con motivo del pedido informes realizado por la Clínica Jurídica en Derechos Humanos y Discapacidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP, vinculado al estado de ejecución del cupo laboral dispuesto por el art. 8 de la Ley 10.592”, y con el objetivo de modernizar el anterior “Registro de Discapacitados Aspirantes al Ingreso al Poder Judicial”, implementado mediante Ac. 2396/1990 y Resolución de Presidencia N° 856/1990, y adecuarlo a los “estándares legales, constitucionales y supralegales que brindan protección integral a las personas con discapacidad” (conf. considerandos de la Res. 731).

La citada norma crea un “Registro de aspirantes con discapacidad a ingresar al Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires” (art. 1) e instruye a la Secretaría de Personal a “realizar un relevamiento general que haga posible determinar el porcentaje de personas con discapacidad que, en los términos de la Ley 10.592, se desempeñan actualmente en el Poder Judicial” (art. 3), instituyendo al efecto un “Registro del Personal con discapacidad del Poder Judicial” (art. 4).

Finalmente, instaura un “Programa de inclusión laboral y seguimiento de las personas con discapacidad” (art. 5), y encomienda a la Secretaría de Personal “a proponer de su planta funcional una persona o equipo de trabajo responsable de la implementación del sistema de registros y del Programa” (art. 6).

4.2. A tales efectos, mediante Resolución de Presidencia N° 823 de fecha 17/09/2019, fueron designados dos abogados y una trabajadora social.

4.3. Por su parte, la Resolución de Presidencia N° 1114 de fecha 03/07/2019 aprobó el sistema informático de "Registro de aspirantes con discapacidad a ingresar al Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires" (art. 1), —a partir del cual el registro comenzó su operatividad—, e instó a los titulares de los órganos de administración de justicia, a proponer la incorporación a sus plantas funcionales a personas inscriptas en dicho registro (art. 2).

5. El estado de cumplimiento del cupo laboral en el Poder Judicial.

5.1. Reseñados los antecedentes normativos antes expuestos, cabe analizar el estado de cumplimiento del cupo laboral en el ámbito del Poder Judicial bonaerense. Conforme surge del Expediente N° 5100-71732/2019 acompañado por la Fiscalía de Estado, en todo el ámbito territorial del Poder Judicial Provincial "se encuentran trabajando 4870 personas, de las cuales 135 son personas con discapacidad, lo que representa un 2,77% del total del personal".

5.2. Frente al reconocimiento expreso que surge de los datos aportados por propia demandada, resulta que no se encuentra cumplimentado el cupo mínimo legal del 4% previsto en el art. 8 de la Ley 10.592, al cual —es dable resaltar— se encuentra obligado el Poder Judicial desde hace más de treinta (30) años.

La misma Resolución 731/2019 dictada por la Suprema Corte evidencia aquella omisión, al precisar la necesidad de llevar a cabo "un relevamiento general que haga posible determinar el porcentaje de personas con discapacidad que, en los términos de la Ley 10.592, se desempeñan actualmente en el Poder Judicial" (art. 3), circunstancia que asimismo demuestra la inexistencia de información cierta a la fecha de su dictado, que tampoco aparece subsanada a partir del relevamiento realizado, puesto que el mismo no distingue el modo en que aquellas personas accedieron al cargo, es decir, si ingresaron en con discapacidad al Poder Judicial dentro del cupo laboral previsto en el art. 8 de la Ley 10.592.

La cuestión, también ha sido puesta de manifiesto en el dictamen elaborado con fecha 16/05/2016, por la Dirección de Servicios Legales de la SCBA en el marco del Expte. SP-050/16, al señalar que "dada la reiteración de pedidos de informes relativos a ésta temática, tanto provenientes del área competente del Ministerio de Trabajo provincial (SeCLaS) como de otros organismos, resultaría de suma importancia contar con una estadística o relevamiento que permita procesar y, de ser ello requerido, brindar la información pertinente respecto de la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente en el Poder Judicial, haciendo posible de esta manera que el propio Tribunal, en ejercicio de sus facultades se superintendencia, evalúe el nivel de observancia de las obligaciones derivadas del régimen instaurado por la Ley 10.592".

Ponderó asimismo aquel dictamen, que "lo informado por la Secretaría de Personal, al consignar un total de setenta (70) ingresos de personas con discapacidad desde el año 1990 (a lo que se agregaba un supuesto en trámite), evidenciaba, en principio, un déficit cuantitativo en orden al estado de cumplimiento del cupo del 4% que fuera garantizado por la normativa aplicable".

Todo lo cual, refleja un déficit en la inclusión de las personas con discapacidad en materia de acceso al empleo en el Poder Judicial provincial.

6. Las previsiones legales, constitucionales y convencionales para la conformación del cupo laboral.

Deslindada entonces la primera cuestión a decidir, corresponde analizar seguidamente las previsiones legales, constitucionales y convencionales de aplicación para la conformación del cupo laboral en el Poder Judicial (art. 8 de la ley 10.592), circunstancia que determinará la necesidad de adecuar o no, las políticas públicas diseñadas por la Suprema Corte para el cumplimiento del citado mandato legal.

7. Reserva de vacantes exclusivas.

7.1. El art. 8 de la ley 10.592 dispone de modo expreso la obligación del Poder Judicial de reservar puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas con discapacidad, en una proporción no inferior al 4% del total del personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación, así como las vacantes que se generen en los cargos correspondientes a los agentes que hayan ingresado o se hubieren incorporado con posterioridad al régimen de la Ley.

La citada norma también determina que dichas vacantes no estarán sujetas a vulneración alguna en relación a su efectiva disponibilidad, y establece el deber de comunicar a la Autoridad de Aplicación, el relevamiento

efectuado sobre el porcentaje prescripto, precisando las vacantes existentes y las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse.

Por su parte, el Decreto Reglamentario 1149/1990 agrega que el porcentaje mínimo de ocupación establecido en art. 8 de la Ley 10.592, debe aplicarse sin discriminación a todas las discapacidades.

7.2. De acuerdo a lo expuesto, por imperativo legal, la conformación del cupo laboral exige necesariamente el establecimiento de vacantes exclusivas a ser ocupadas por personas con discapacidad, la determinación de las condiciones o perfil del cargo y comunicación al Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad —SECLAS— (art. 12 de la Ley 10.592), de modo de asegurar, en forma permanente, el empleo de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 4% del total del personal.

7.3. Sobre el punto, la demandada esgrime que la Suprema Corte nombra al personal del Poder Judicial conforme lo establece el art. 161 inciso 4° de la Constitución Provincial, y para ello "se sirve de las vacantes dadas por el Poder Ejecutivo conforme las leyes de presupuesto anuales".

Al respecto, es dable recordar que constituye una atribución inherente a la Suprema Corte enviar anualmente al Poder Ejecutivo, el proyecto de presupuesto del Poder Judicial, para su posterior tratamiento por el Poder Legislativo (art. 32 inc. p de la ley 5827).

Sin embargo, no se ha aportado prueba alguna, que permita tener por acreditado que hubieren sido contempladas en dicho proyecto las vacantes específicas o los recursos adicionales que eventualmente requiera el cumplimiento de la Ley 10.592, ni que hubieran sido previstos al momento de proponerse al Poder Ejecutivo el dictado de normas complementarias al proyecto de presupuesto (Res. SCBA 1206, de fecha 11/11/2020).

7.4. Por tales razones, corresponde desestimar cualquier reparo de índole económico o presupuestario, y ordenar a la demandada a la reserva de las vacantes exclusivas que resulten necesarias para la conformación del cupo laboral, las cuales deberán contemplar todos los niveles jerárquicos posibles, estableciendo —en su caso— las previsiones contables y/o presupuestarias que requiera el cumplimiento de dicha obligación legal, que cuenta —reitero— con más de tres décadas de vigencia.

No ha de olvidarse, que el propio Tribunal se ha expedido en relación a las barreras políticas y presupuestarias y al rol activo del Poder Judicial en la ejecución de medidas de acción positiva para la satisfacción de los derechos humanos, destacando que toda condena contra el Estado "que implique medidas de acción positivas, conllevará necesariamente la asignación de alguna partida que no ha tenido —lógicamente— preexistencia contable y presupuestaria", agregando que "en todo caso, la ley complementaria permanente de presupuesto 10.189 prevé en el capítulo I (arts. 2 a 9) formas específicas de modificar el presupuesto anual y aumentar las partidas correspondientes de acuerdo a las necesidades y cometidos estatales", "por lo demás las leyes anuales de presupuesto, en general, han previsto la posibilidad de que el Poder Ejecutivo modifique la asignación de partidas o las amplíe" (SCBA, Causa 72.161 "Asociación Civil Miguel Bru y otros", sent. del 26/02/2020).

8. Proceso de selección para el ingreso al Poder Judicial dentro del cupo laboral.

8.1. Habiéndose precisado que la conformación del cupo laboral para personas con discapacidad previsto en el art. 8 de Ley 10.592, exige la reserva de vacantes exclusivas, previamente definidas y comunicadas al SECLAS, corresponde abordar el tratamiento del proceso de selección previsto al efecto.

En atención al carácter reciente de las modificaciones al sistema de ingreso de las personas con discapacidad al Poder Judicial (Resoluciones 731/2019, 823/2019 y 1114/2019), habrá de analizarse su funcionamiento sobre la base de la descripción que al respecto formula la demandada: "Una vez que la persona se inscribe, los agentes de la SCBA asignados para ello aprueban u observan la inscripción (realizan un pormenorizado control de los datos y del certificado único de discapacidad CUD, etc.) y se pasa luego a una entrevista llevada a cabo por personal del organismo.

Los funcionarios de la Secretaría de Personal entrevistan diariamente cuatro a cinco personas, inscriptas en el registro de aspirantes a ingresar al Poder Judicial. El objetivo de dicha entrevista es tomar conocimiento personal del entrevistado, y evaluar el perfil del aspirante en relación a sus estudios cursados, sus capacidades y experiencia laboral teniendo en miras su futuro desempeño en el Poder Judicial, considerar su probable lugar de trabajo de acuerdo a su discapacidad y al entorno social, edilicio y profesional con los cuales se vinculará, informarle sobre la dinámica laboral del Poder Judicial, y sobre la actividad de la Secretaría de Personal, en el sentido que colaborará para promover la remoción de los obstáculos comunicacionales, socio-laborales y arquitectónicos que se presenten en el futuro, por sí y por intermedio de otras áreas del Poder Judicial, en su

caso".

Luego se elabora un perfil y se promueve la propuesta de ingreso a los titulares de los organismos quienes reciben la nómina con los antecedentes laborales y personales de los aspirantes inscriptos para llamarlos a servicio".

8.2. El sistema descripto, refleja indiscutiblemente un enfoque de tipo médico asistencial, en el cual el aspirante con discapacidad se constituye en sujeto pasivo de la decisión del funcionario entrevistador, quien define cuáles son sus habilidades, y luego considera, en función de su discapacidad y barreras externas, su probable lugar de trabajo, sin pautas objetivas de valoración, y con un marco tan amplio de discrecionalidad, que transgrede en igual medida los principios idoneidad e igualdad de oportunidades, en los cuales se sustenta el propio régimen de la Ley 10.592.

Cabe reiterar, que la citada norma sancionada en el año 1987, luego de resaltar en sus fundamentos la importancia de respetar el derecho de la persona con discapacidad a orientar su vida con libertad, estableció un procedimiento de conformación del cupo laboral, basado en la idoneidad para el cargo a cubrirse, cuyas condiciones han de ser establecidas y comunicadas al SECLAS con anterioridad, es decir, primero ha de establecerse el perfil del cargo y luego la aptitud del postulante (art. 8 y 12).

No ha de soslayarse que la observancia de aquellos principios, constituye una obligación de la Provincia —y en el caso, del Poder Judicial— en virtud de claros mandatos constitucionales que consagran la inserción laboral de las personas con discapacidad, bajo condición de idoneidad e igualdad de oportunidades (art. 11, 36 inc. 6 y 103 inc. 12 de la CPBA, 14 bis y 16 de la CN).

8.3. Sin mengua de la preeminencia y obligatoriedad de aquellos lineamientos legales y constitucionales, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 26.378), ha instaurado hace más de una década, un paradigma basado en un modelo social y de derechos humanos, igualdad inclusiva y empleo con apoyos, que condiciona el enfoque de cualquier decisión administrativa o judicial que se adopte en materia de derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Los principios que orientan la interpretación de las obligaciones contenidas en el citado instrumento, se sustentan en el respeto de la dignidad inherente de la persona con discapacidad, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, la independencia, la no discriminación, la inclusión, la participación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la igualdad entre el hombre y la mujer (arts. 1, 3, 4, 9, 19).

Bajo tales premisas, la Convención propicia la formulación de políticas inclusivas —no "especiales"— para las personas con discapacidad, y reafirma el derecho de las mismas a trabajar, "en igualdad de condiciones con las demás, sin discriminación con respecto a todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección y contratación; a un empleo digno, libremente elegido y aceptado, en entorno laborales abiertos, inclusivos, accesibles y con la adopción de los ajustes razonables que se requieran" (art. 27).

A su turno, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad ha enfatizado la importancia y obligatoriedad de aquel deber de "promover el derecho al empleo con apoyo, proporcionar accesibilidad, ajustes razonables y apoyos individuales en cada caso" (Obs. Gral. N° 8 año 2018).

8.4. En virtud de ello, el proceso de selección para la conformación del cupo laboral dentro del Poder Judicial, debe obligatoriamente conciliarse con el enfoque vinculante de la Convención, y garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la posibilidad de un empleo que respete las previsiones normativas antes descriptas.

La designación de personas con discapacidad para la conformación del cupo laboral, en vacantes que no fueron previamente definidas y comunicadas a la autoridad de aplicación, mediante un procedimiento que carece de pautas objetivas de valoración respecto a la idoneidad para el cargo, si bien podría satisfacer cuantitativamente la exigencia porcentual del art. 8 de la Ley 10.592, no observa principios básicos establecidos en los regímenes legales, constitucionales y convencionales, y vulnera el derecho al trabajo del colectivo de personas con discapacidad.

Todo lo cual, impone una pronta adecuación de las políticas públicas diseñadas para la conformación del cupo laboral en el Poder Judicial, y así habrá de ordenarse.

8.5. Si bien el Ac. 2396/90 contempla en su art. 2 "c", la necesidad de "probar, mediante el respectivo examen de aptitud, la capacidad para desempeñar el cargo al que aspire", la convocatoria realizada para el año 2016 mediante Res. 3233/2015 (obrante a fs. 84), únicamente dispuso en su art. 1 "Establecer la convocatoria a

examen de idoneidad como primer requisito necesario para integrar el listado de aspirantes en condiciones de ingresar al agrupamiento administrativo".

Más allá de que la demandada alega haber efectuado una convocatoria general, y procurado "la asistencia de agentes judiciales a los aspirantes discapacitados no videntes para que estos puedan rendir su examen...", no consta que se haya formulado distinción alguna en cuanto al cupo laboral previsto en la Ley 10.592, ni efectuado las previsiones que requiere las particularidades específicas del colectivo de personas con discapacidad.

8.6. Por otra parte, ha de destacarse que la evaluación de idoneidad —además de una exigencia normativa y un derecho inherente a la dignidad de la persona con discapacidad— constituye un elemento esencial para la toma de conciencia social respecto de las capacidades y aportaciones de la persona con discapacidad, a cuya promoción se encuentra también obligado el Poder Judicial, y por tanto, a establecer un sistema de selección que fomente actitudes receptivas, percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad, así como el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral (art. 36 inc. 5 de la CPBA, art. 8 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Ley 26.378, art. 3 de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad Ley 25.280).

8.7. Con relación al rol del SECLAS, la demandada únicamente señala que "está legislado en el artículo 12 de la reglamentación de la ley 10.592".

Al respecto, es dable precisar que el proceso de evaluación debe necesariamente contar con la colaboración y participación del SECLAS, como servicio responsable de la administración del sistema de empleo, con facultades de evaluación, registración, y asesoramiento técnico (arts. 8, y 12 de la Ley 10.592 y su Dto. Reglamentario 1149/1990).

9. Equipo Interdisciplinario.

9.1. Respecto a la existencia de un equipo interdisciplinario, la Fiscalía de Estado destaca que "la normativa dictada por la SCBA estableció la formación de un equipo de trabajo responsable de la administración del sistema de Registros y del Programa creado, el cual está integrado por abogados y trabajadora social (Resolución N° 823/2019). Este equipo se integra con la obligatoria intervención de la Dirección General de Sanidad, quien a través de sus profesionales médicos, psiquiatras, psicólogos, odontólogos, trabajadores sociales, bioquímicos, y oftalmólogos, evalúan a cada uno de los propuestos a ingresar al Poder Judicial, desde su perspectiva profesional, y con la mirada que corresponde a aquellos que manifiestan una discapacidad".

9.2. En este aspecto, ha de ponderarse la obligación legal, constitucional y convencional en cabeza de la demandada, de remover todos los obstáculos que imposibiliten el ejercicio del derecho al trabajo por parte de la persona con discapacidad, así como la de adoptar los apoyos necesarios y ajustes razonables que requiera su empleo en el Poder Judicial (art. 1, 3 y ccdtes. de la Ley 10.592, arts. 36 inc. 5 de la CPBA, 75 inc. 22 y 23 de la CN, art. 36 inc. 5 de la CPBA, art. 8 y 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Ley 26.378, art. 3 de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad Ley 25.280).

En tal sentido, cabe destacar que el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, ha señalado que "La obligación de realizar ajustes razonables es una obligación reactiva individualizada, que debe atenderse desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes. Los ajustes razonables exigen que el garante de los derechos entable un diálogo con la persona con discapacidad. Es importante señalar que la obligación de proporcionar ajustes razonables no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad haya pedido un ajuste o en que se pueda demostrar que el garante de los derechos en cuestión era consciente de que esa persona tenía una discapacidad. También se aplica cuando el posible garante de los derechos debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos".

También ha precisado "que 'ajustes razonables' es un único término y 'razonables' no debe interpretarse erróneamente como una cláusula de excepción; el concepto de 'razonabilidad' no debería considerarse un elemento calificativo o modificador de la obligación. No es un medio de evaluar los costos del ajuste ni la disponibilidad de recursos, esto se hace en una etapa posterior, cuando se estima la 'carga desproporcionada o indebida'. Por el contrario, la razonabilidad de un ajuste hace referencia a su pertinencia, idoneidad y eficacia para la persona con discapacidad. Por tanto, un ajuste es razonable si logra el objetivo (o los objetivos) para el

que se realiza y si está diseñado para satisfacer los requerimientos de la persona con discapacidad" (Obs. Gral. N° 8 año 2018).

9.3. En atención a las múltiples barreras que enfrenta el colectivo accionante, y las condiciones y actitudes imperantes en el contexto actual, el cumplimiento de aquellos mandatos, e incluso la ejecución del Programa de inclusión laboral y seguimiento creado por Res. SCBA 731/2019, imponen tanto en la instancia de selección como en el desarrollo laboral de la persona con discapacidad, la asistencia de un equipo interdisciplinario con incumbencias profesionales específicas para el abordaje de aquellos procesos, de modo de garantizar su eficacia e idoneidad.

De igual manera, aquel enfoque deberá orientar a cada una de las disciplinas que conforman el proceso de evaluación de aptitud psíco-física o "apto laboral" (art. 10 de la Ley 10.592), privilegiándose, por sobre los condicionamientos médicos, la formulación o previsión de aquellos "ajustes razonables", que eventualmente el caso requiera.

10. Equidad de género.

10.1. Sobre este aspecto, la demandada únicamente alega que "el Registro no distingue por género, es universal, personal, y voluntario". Tampoco efectúa distinción en tal sentido, el relevamiento acompañado en Expediente N° 5100-71732/19, realizado respecto a las personas con discapacidad que prestan funciones en el Poder Judicial en los términos de Ley 10.592.

En ese orden, es dable destacar que la incorporación de la perspectiva de género en todo relevamiento o fuente de información pública, constituye un instrumento esencial para dimensionar diversas situaciones que manifiesten inequidad de género, de modo de permitir la formulación de políticas eficaces en favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Razón por la cual, se ha advertido sobre la importancia de planificar adecuadamente el proceso de producción estadística, desagregar la información por sexo, y visibilizar los diferentes roles, actividades, tareas y responsabilidades de los hombres y las mujeres (Recomendación N° 9 Comité CEDAW; Informe CEPAL 2006, Objetivos de desarrollo del milenio, cap. II. C, ps. 12/16).

10.2. No obstante la falta de disponibilidad de información sobre el punto, y sin perjuicio de la eventual proporción actualmente existente entre hombres y mujeres con discapacidad en el Poder Judicial provincial, lo cierto es que las estadísticas en la Argentina demuestran que las mujeres con discapacidad exhiben una tasa de empleo casi 15 puntos porcentuales más baja que la de los varones; mientras los varones registran una tasa de empleo del 40,3%, la de las mujeres alcanza sólo un 25,8% (conf. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, resultados definitivos 2018, publicado en www.indec.gob.ar).

Se advierte así, una clara desigualdad entre hombres y mujeres con discapacidad en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, resultan de aplicación las pautas directrices que surgen de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley 26.378 —en particular art. 3 inc. g y 6—; Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Ley 23.179 —en especial art. 11—; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Convención de Belem do Pará, Ley 24.632 —arts. 4 a 9—; Reglas de Brasilia —en particular 3, 4, 7, 17 y 18—; art. 36 inc. 4 de la CPBA y Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales —arts. 2 a 7—.

Los citados instrumentos, obligan de modo directo al Poder Judicial, a incorporar la perspectiva de género en el diseño toda medida de acción positiva vinculada al ejercicio del derecho al trabajo por las personas con discapacidad.

10.3. En virtud de ello, a fin de prevenir y eventualmente revertir, las desigualdades existentes entre hombres y mujeres con discapacidad en el ámbito del empleo, el diseño de la política pública debe contemplar las medidas apropiadas para garantizar el acceso equitativo al cupo laboral, en iguales proporciones.

11. Participación de las personas con discapacidad en los procesos de toma de decisión.

11.1. En este orden, cabe señalar que la participación ciudadana constituye un instituto que ha sido reconocido y protegido constitucionalmente en el ejercicio de distintos derechos (arts. 14, 20.2, 28, 38, 44, 67 de la CPBA, 39, 40, 41, 42, 43 de la CN). Los mecanismos de debate sobre diversas cuestiones que afectan directamente a la ciudadanía, permiten democratizar las decisiones, procurando el consenso y la transparencia en los procedimientos adoptados (art. 23.1 CADH, art. 21.1 DUDH, art. 25 PIDCP, y arts. 20 DADH).

11.2. Sentado ello, es dable precisar que la propia Ley 10.592 establece la obligación del Estado de garantizar la participación de las personas con discapacidad "en las decisiones que afectan a sus propias vidas" (art. 5 y sus fundamentos).

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ha reafirmado aquel deber, al consagrar expresamente el derecho de las personas con discapacidad de participar activamente en la sociedad, y ser escuchadas en la elaboración de las políticas públicas y en todos los procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones que los conciernen (arts. 3 y 4.3, Obs. Gral. del Comité N° 7 año 2018).

11.3. No obstante la contundencia del mandato que impone la Convención, y la claridad del lema que enarbolara hace más de una década "nada sobre nosotros sin nosotros", las políticas públicas para el empleo de las personas con discapacidad en el Poder Judicial, continúan siendo diseñadas sin participación del colectivo afectado (Res. SCBA 731/2019).

Todo lo cual, deberá ser subsanado en el proceso de adecuación que por la presente habrá de ordenarse.

12. Derecho a la información.

12.1. A fin de asegurar un ejercicio transparente de la función pública, de modo tal que la sociedad pueda conocer cómo se lleva a cabo la gestión gubernamental, y en consecuencia, ejercer los derechos vinculados con ella, resulta esencial que se encuentre garantizado el derecho a la información pública, entendido como la posibilidad de toda persona de acceder en tiempo y forma adecuada, a información en poder del Estado relativa a asuntos de carácter público.

En tanto constituye una herramienta de participación ciudadana en asuntos de interés público, reduce la discrecionalidad administrativa y permite el ejercicio de otros derechos vinculados con el contenido de la información; su reconocimiento y vigencia real constituye una condición sustancial de todo sistema democrático.

El derecho a la información, se encuentra ampliamente reconocido a nivel legal, constitucional y convencional (ley 12.475, art. 12 inc. 4 de la CPBA, 75 inc. 22 de la CN, arts. 19 de la DUDH, 19.2 del PIDCP, 13.1. de la CADH).

12.2. En el caso de autos, aquellos principios resultan de fundamental observancia, y así lo ha postulado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, al consagrar la obligación estatal de recopilar y difundir información estadística, y asegurar que las mismas sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas (arts. 21 y 31, y Obs. Gral. N° 7 del Comité).

En razón de ello, toda información pública vinculada a la conformación del cupo laboral en el Poder Judicial, deberá garantizar adecuadamente los principios de máxima divulgación y accesibilidad.

13. Adecuación del régimen para la conformación del cupo laboral.

13.1. Todo lo expuesto, evidencia la necesaria adecuación de las políticas públicas instrumentadas para la conformación del cupo laboral para personas con discapacidad previsto en el art. 8 de la Ley 10.592, a los estándares legales, constitucionales y convencionales antes expresados; lo que así habrá de disponerse.

13.2. Sobre el punto, ha de destacarse que contrariamente a lo sostenido por la demandada, no resulta óbice para ello la facultad de nombramiento prevista en los arts. 161 inc. 4 y 167 de la CPBA, en atención a las atribuciones de superintendencia asignadas constitucionalmente a la Suprema Corte (arts. 160, 164, 165 y ccdes. de la CPBA), y la necesaria conciliación de cualquier regla de organización administrativa, como lo es la atribución de nombrar a los agentes judiciales, con el goce efectivo de los derechos humanos básicos, cuya vulneración —como se ha dicho— compromete la responsabilidad internacional del Estado.

Entiendo así, que la labor de los jueces resulta determinante para sortear la paradojal situación derivada del contraste entre la incesante retórica de los derechos humanos y su constante expansión normativa, frente a la indisponibilidad de los mismos para la mayoría de la población. En ese aspecto, el postulado de "eficacia" que consagra el artículo 15 de la Constitución Provincial, adquiere plenitud en la sensibilidad con que han de actuarse las garantías para el logro de tutelas reales y oportunas (v. Morello, Augusto M. y Morello, Guillermo C., "Los derechos fundamentales a la vida digna y a la salud", LEP, La Plata, 2002, p. 80).

En suma, si bien resultan plausibles las medidas que respecto a la temática en cuestión ha adoptado la Suprema Corte de Justicia, en especial a partir del año 2019, las mismas no resultan aún suficientes para considerar cumplimentados los requisitos y exigencias contenidas en la Ley 10.592 (art. 8 y ccdtes.).

14. Costas:

Atento al modo en que se resuelve la controversia, se habrán de imponer las costas a la demandada vencida conforme lo dispuesto en el inc. 1 del art. 51 CCA en su redacción actualmente vigente.

Por ello, y lo normado por los arts. 50 del CCA y art. 163 del Cód. Proc. Civ. y Comercial.

Fallo: 1. Haciendo lugar a la acción contencioso administrativa promovida por Silvia A. Galeazzi, Diego Fernández, Lourdes Reinaldo, Stella Maris Gutiérrez, Jimena Solange Tous, Claudia Ayelén Cabrera, Cecilia Noemí Etchevers, Marilina Elgarte, Anabella Rejas Tellez, Anabel Sarmiento, Alan Melogno, Angel Emmuel Santos, Hugo Luis Velásquez y la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia, en representación del colectivo de personas con discapacidad, contra el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires. 2. Reconociendo el derecho del colectivo de personas con discapacidad accionante, a la conformación del cupo laboral previsto en el art. 8 de la Ley 10.592 en el Poder Judicial, de modo compatible con los estándares legales, constitucionales y convencionales expresados precedentemente. 3. Disponiendo que el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires: a) Dentro del plazo de sesenta (60) días —art. 163 CP— desde que la presente adquiera firmeza, conforme en el ámbito de su administración, una Mesa de Trabajo con participación de personas con discapacidad, organizaciones que los representan, expertos en la temática y del SECLAS. b) En un plazo máximo de seis (6) meses, adecue el régimen de ingreso de las personas con discapacidad dentro del cupo laboral de la Ley 10.592, a los principios expuestos en los considerandos de la presente. c) En un plazo máximo de dieciocho (18) meses, integre el cupo laboral mínimo previsto en el art. 8 de la Ley 10.592. 4. Imponiendo las costas a la demandada en su calidad de vencida (art. 51 del CCA texto según Ley 14.437); eximiéndola del cumplimiento de la Tasa de Justicia y contribución sobretasa por encontrarse exenta (art. 330 del Cód. Fiscal). Regulando —en función de trascendencia de la cuestión, sus alcances y la labor desarrollada en el proceso—, los honorarios del Dr. José María Martocci en ... (...) Ius, (conf. arts. 16, 21, 22, 26 y 44 inc. “a” de la Ley 14.967), con más un 10% de aporte legal a cargo de la parte (conf. art. 12 inc. “a”, Ley 6716) e IVA en caso de corresponder. Regístrese. Notifíquese electrónicamente a las partes por Secretaría conforme Ac. 3991 a los domicilios consignados al pie de la presente. — Francisco J. Terrier.