



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

Buenos Aires, 9 de diciembre de 2020

**RES. CM N° 252/2020**

**VISTO:**

La Actuación N° TEA A-01-00020172-9/2020, la Constitución de la Ciudad de Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 1.502, la Resolución CM N° 569/2010, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley N° 26.378 aprueba la Convención sobre los Derechos de personas con Discapacidad y su protocolo facultativo obligándose principalmente a promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

Que mediante la Ley N° 27.044 se le otorga a la Convención Jerarquía Constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Que la Convención se compone de un Preámbulo y cincuenta artículos siendo fundamentalmente un instrumento de derechos humanos, destinado a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.

Que de este modo, como propósito la Convención busca “***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***” (conf. Artículo 1°)

Que este instrumento jurídico señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad y del modelo desde el cual abordar la temática.

Que el nuevo paradigma consiste en reconocer/identificar a la persona en forma integral y no privilegiar su discapacidad frente al resto de sus atributos. Pero, asimismo, reconoce y exige la existencia de la discapacidad como elemento constitutivo de la identidad.

Que de lo mencionado se desprende la decisión de adoptar “el modelo social de discapacidad”, al asumir que la misma resulta de la interacción entre los individuos



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

de una misma comunidad, con barreras debidas a la actitud y al entorno. La discapacidad es un concepto en evolución y por ello puede decirse que es también un concepto cultural, que varía en diferentes sociedades.

Que de igual manera, la discapacidad es el resultado producido entre la disfunción (física, sensorial, visceral, mental o intelectual) de las personas y barreras actitudinales y físicas del entorno que limitan e impiden la plena participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de personas.

Que la Convención sobre los Derechos de personas con Discapacidad en su artículo 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad; y sostiene que los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre otras la de **“Emplear a personas con discapacidad en el sector público” (inc. g)**.

Que sin embargo, puede afirmarse que globalmente las tasas de desempleo de las personas con discapacidad son más altas que las personas sin discapacidad y, en general, aquellas personas con discapacidad que se encuentren trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo.

Que la inclusión, es un concepto de carácter dinámico y permanente que intenta colocar a todos los miembros del grupo de trabajo y del entorno en general, a mantenerse alerta y dispuestos a modificar los parámetros laborales y de relación habituales para que, las personas con discapacidad se formen y se integren de manera real. Este concepto implica por un lado que la valorización se realiza por su idoneidad, conocimientos técnicos y/o habilidades sociales, siguiendo los mismos parámetros laborales que aquellos que no posean discapacidad.

Que las personas con discapacidad en su ámbito de cumplimiento de la labor deben tener espacios y entornos accesibles, proporcionados en las estructuras pertinentes a partir de una estrategia planificada, lográndose que la regla sea la previsión y los ajustes razonables.

Que el concepto de accesibilidad universal se presenta como una condición ineludible para el ejercicio de los derechos - en igualdad de oportunidades- por



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

todos los individuos – posean o no discapacidad -, y para, en último término, conseguir el logro de la igual dignidad humana, del libre desarrollo de la personalidad, de todas las personas. En ese sentido, no puede ser vista como una cuestión sujeta a la voluntad política, facultativa y graciable, o como una técnica para la rehabilitación de ciertas personas.

Que la Constitución Nacional en su art. 75 inc. 23 regula *“legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio reconocidos (...) en particular los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”*.

Que por su parte el artículo 42 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, *“Garantiza a las personas con necesidades especiales el derecho a su plena integración, a la información y a la equiparación de oportunidades”*. A su vez, al referirse al régimen de empleo público ratifica dicha impronta al asegurar *“un cupo del cinco por ciento calculado sobre la totalidad del personal para las personas con necesidades especiales”* (artículo 43).

Que en concordancia la Legislatura de la CABA dictó la Ley N° 1.502 para reglar la Incorporación de Personas con Necesidades Especiales al sector público de la Ciudad.

Que la referida Ley tiene por objeto regular la incorporación en una proporción no inferior al cinco (5) por ciento. Asimismo refiere a cargos permanentes en los tres poderes, como así también en todas aquellas organizaciones empresariales donde el Gobierno de la Ciudad tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias y las entidades.

Que estableció un plazo para el cumplimiento de dicha ley y luego, por la Ley N° 3.230/2009, ese plazo fue prorrogado un (1) año más para su cumplimiento, el cual no ha sido nuevamente prorrogado.

Que la ley estableció un plazo basado en el principio de Progresividad de los Derechos Humanos pero esto no implica que pueda dilatarse al punto tal de no lograr nunca la plenitud de ese derecho.

Que para este fin se creó en el ámbito del Departamento de Relaciones Laborales mediante la Resolución CM N°112/2008 la *“Oficina de Atención, Seguimiento de tareas y Capacitación de Personas con Necesidades Especiales”* (actualmente denominada Oficina de Atención e Integración de Personas con Discapacidad) cuya función es la llevar a cabo el seguimiento de la integración del personal con capacidades especiales.



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

Que en otro orden de ideas, es función del Consejo de la Magistratura de la Ciudad reglamentar dicha ley para su aplicación en el ámbito del Poder Judicial local, con excepción del Tribunal Superior de Justicia.

Que en función de las atribuciones conferidas por el artículo 116 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley 31, la Resolución CM N° 264/04 y los reglamentos aprobados en consecuencia se dictó el reglamento a la Ley 1.502, mediante la Resolución CM N°569/2010.

Que el Anexo I de la citada Res. CM N° 569/2010 establece un Reglamento para la incorporación de Personas con Discapacidad al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Que la inclusión es un concepto de carácter dinámico y permanente que intenta colocar a todos los miembros del grupo de trabajo, y del entorno en general, en una situación de predisposición a modificar los parámetros laborales y de vinculación habituales para que se integren de manera real. Este concepto implica que la valorización se realiza por su idoneidad, conocimientos técnicos y/o habilidades sociales, siguiendo los mismos parámetros laborales que aquellos que no posean discapacidad.

Que según lo informado por la Oficina de Atención e Integración de Personas con Discapacidad, actualmente el Poder Judicial de la CABA cuenta con un total de ciento cinco (105) agentes con discapacidad, lo que representan el cuatro por ciento (4%) del total, y de esos agentes solo ocho (8) son personas con discapacidad intelectual.

Que, si bien estos números son fluctuantes a medida que aumenta o disminuye el número de empleados en la planta permanente del Poder Judicial local- motivo por el cual están en constante evaluación- lo cierto es que nunca se ha logrado llegar al 5% previsto por la normativa.

Que toda vez que del cotejo con la situación real, nos encontramos con que la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad aún se ve sensiblemente vulnerada, siendo el propio Estado el que incumple la manda legal a la que se ha comprometido nacional e internacionalmente, este Consejo considera que dicho incumplimiento debe ser saneado y para ello reviste de suma importancia establecer que el cupo del 5% sea calculado sobre la totalidad de la planta permanente existente, en cumplimiento con lo establecido en el art. 4 de la Ley N° 1.502 y el art. 43 de la Constitución local.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

Que el art. 10 del Reglamento (Res. CM N° 569/2010) prevé la intervención de la Oficina de Atención e Integración de Personas con Discapacidad al tomar conocimiento de alguna vacante a cubrir mediante un ingreso externo a la planta permanente de este Poder Judicial, pero no prevé que dicha intervención se realice previo a su pase al área de Dictámenes.

Que al respecto, y según lo informado por la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad, en escasas oportunidades han tomado intervención en esa instancia, toda vez que actualmente no está pautado reglamentariamente.

Que por esa razón luce necesario que sea modificado el Reglamento en este sentido, dando intervención a dicha Oficina de manera previa a su remisión al área de Dictámenes en aquellos casos en que aún no se encuentre cubierto el cupo del 5% de personas con discapacidad legalmente establecido.

Que cabe señalar que actualmente los ingresos externos al PJCABA sólo se producen en el área jurisdiccional toda vez que por Res. CM N° 1/2018 se encuentran prohibidos los ingresos al área administrativa del Consejo de la Magistratura.

Que el concepto de accesibilidad universal se presenta como una condición ineludible para el ejercicio de los derechos, la igualdad de oportunidades y el libre desarrollo de la personalidad de todos los individuos, con o sin discapacidad. En ese sentido, no puede ser vista como una cuestión sujeta a la voluntad política. Por ello, debemos llamarnos a la reflexión y al cumplimiento.

Que en este sentido, y con el objeto de que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de tomar contacto con el mercado laboral competitivo, adquirir habilidades laborales, conocer e interactuar con las distintas dinámicas y costumbres que implica un empleo, el *“Programa de Prácticas Rentadas para personas con Discapacidad”* viene a fortalecer dichos principios. Se trata de un programa cuya finalidad consiste en contribuir a la inclusión real y plena de las personas con discapacidad - en particular de las personas con discapacidad intelectual- a través de prácticas rentadas, logrando la inclusión de 5 (cinco) personas dentro del área administrativa del Consejo de la Magistratura, por el plazo de un año.

Que mediante la Res. CM N°180/2020 fue aprobado el Presupuesto 2021 en donde se incluye en el apartado A) como renglón N°12 promover y fomentar la integración plena de las personas con discapacidad para el año 2021, el cual se refuerza en el punto 4.2.9 Plan de Accesibilidad y Sustentabilidad y en el punto 11.22 Personas con Discapacidad (PCD), donde se establece y destina presupuesto para tales fines.



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos tomó la intervención de su competencia y mediante el Dictamen DGAJ N°9952/2020.

Que en virtud de los considerandos desarrollados y de acuerdo a la importancia del tema tratado, corresponde aprobar un Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires.

Que como primera medida y toda vez que nos encontramos por debajo del cupo previsto en la normativa, este Consejo entiende que resulta necesario reforzar y sostener en el tiempo la política de ingresos de personas con discapacidad, para lo cual es indispensable dar estricto cumplimiento al Reglamento de ingreso de personas con discapacidad para el Poder Judicial de la CABA, realizando las modificaciones necesarias para su real cumplimiento y para el fortalecimiento de una política institucional socialmente responsable que promueva la equidad entre las personas.

Que en ese orden de ideas, y toda vez que existen las partidas presupuestarias necesarias, luce conveniente incorporar a cinco (5) personas con discapacidad a la Planta Permanente del Consejo, de las cuales al menos el cincuenta por ciento (50%) deberá ser con discapacidad intelectual.

Que por otro lado corresponde aprobar un Programa de Prácticas Rentadas para Personas con Discapacidad el que se llevará a cabo conjuntamente entre la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad y la Unidad Consejero Dr. Gonzalo Rua.

Que finalmente corresponde dar inicio a una política de sensibilización y capacitación de todos los agentes del Poder Judicial para lograr una inclusión e integración plena al trabajo a las personas con discapacidad, e invitar al Ministerio Público de la CABA y al Tribunal Superior de Justicia a adoptar esta política pública.

Que se deja constancia que la presente decisión se adopta por unanimidad de votos.

Por ello, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 116 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 31 y sus modificatorias,

**EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA**  
**DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES**  
**RESUELVE:**



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

Artículo 1º: Aprobar como Política Pública de este Consejo el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se acompaña a la presente como Anexo I.

Artículo 2º: Reemplazar el Reglamento para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, aprobado por Res. CM N° 569/2010, por el que como Anexo II forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3º: Incorporar excepcionalmente a cinco (5) personas con discapacidad a la Planta Permanente del Consejo, a los efectos de dar cumplimiento a lo normado en el artículo 43 de la Constitución de la CABA y el artículo 4 de la Ley N° 1502 de la CABA, de las cuales al menos el cincuenta por ciento (50%) deberá ser con discapacidad intelectual.

Artículo 4º: Aprobar el “Programa de Prácticas Rentadas para Personas con Discapacidad” que como Anexo III forma parte de la presente, el que se llevará a cabo conjuntamente entre la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad y la Unidad Consejero Dr. Gonzalo Rua.

Artículo 5º: Dar inicio una política integral de sensibilización y capacitación de todos los agentes del Poder Judicial para lograr una inclusión e integración plena al trabajo a las personas con discapacidad.

Artículo 6º: Invitar al Tribunal Superior de Justicia, y a los Ministerios Públicos Fiscal, de la Defensa y Asesoría General Tutelar de la CABA a adoptar la política pública aprobada en el art.1º de la presente.

Artículo 7º: Regístrese, publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires, en el sitio de Internet del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ([www.jusbaires.gov.ar](http://www.jusbaires.gov.ar)), comuníquese a todas las dependencias, a la Cámara de Apelaciones en lo Penal, Penal Juvenil, Contravencional y de Faltas, a la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo, Tributario y de Relaciones de Consumo, al Tribunal Superior de Justicia, y a los Ministerios Públicos Fiscal, de la Defensa y Asesoría General Tutelar de la CABA, y, oportunamente, archívese.

**RESOLUCIÓN CM N° 252/2020**



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

RES. CM N° 252/2020 ANEXO I

## **PLAN INTEGRAL DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **I.- Introducción y planteo del problema:**

A diez (10) años del dictado de la Resolución 569/2010, de fecha 12 de agosto de 2010<sup>1</sup>, que reglamentó en el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -con excepción del Tribunal Superior de Justicia- la Ley porteña N° 1502<sup>2</sup> denominada “Incorporación de personas con necesidades especiales al Sector Público de la Ciudad”, nos parece un buen momento para realizar un balance de la evolución y estado actual de su cumplimiento.

Luego de observar los informes que año a año, desde la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad, se remiten al Plenario de Consejeros –estos informes tienen las nóminas de puestos ocupados, vacantes, altas y bajas de empleados de planta permanente, consignando quienes tienen discapacidad (conf. Artículo 15 del Reglamento)-, realizamos una serie de cuadros de estado de situación<sup>3</sup> de los que pudimos extraer la siguiente primera conclusión que motivó el diseño del presente proyecto:

**Nunca a lo largo de estos diez (10) años llegó nuestro PJCABA a dar efectivo cumplimiento al cupo del cinco por ciento (5%) previsto tanto en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la Ley de la Legislatura de la CABA N° 1502 y en nuestro Reglamento Interno Resolución CM N° 569/2010.**

En tal sentido, la presente propuesta ha sido pensada y elaborada en conjunto con la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad perteneciente al Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Recursos Humanos, la

1 Texto de la norma disponible en

<https://consejo.jusbaires.gob.ar/documentacion/resoluciones/plenario/E265A9DBD09FDE2B2-FFB442DD11C546F>

2 Ley N° 1.502, Sanción: 21/10/2004, Promulgación: Decreto N° 2.120/004 del 17/11/2004, Publicación: BO-CBA N° 2076 del 26/11/2004, Reglamentación: Decreto N° 812/005 del 06/06/2005, Publicación: BOCBA 2210 del 13/6/2005, texto de la ley disponible en <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1502.html>

3 Los cuadros se encuentran a lo largo del presente proyecto. Informes trimestrales y anuales disponibles para su consulta en la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad.





Secretaría de Administración General y Presupuesto, y la Unidad del Consejero Gonzalo Rua, sobre el análisis tanto de la normativa internacional, nacional y local, como de los informes y balances aportados por la Oficina en relación al estado de cumplimiento del PJCABA, buscando brindar soluciones más justas e inclusivas.

## **II.- Las personas con discapacidad y el trabajo como derecho humano:**

En el ámbito internacional, el 13 de diciembre de 2006 se aprobó por resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/ 61/ 106, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD), que fue ratificada por la Argentina en el año 2008 y aprobada por el Congreso de la Nación junto con su Protocolo Facultativo como Ley N° 26.378<sup>4</sup>.

Además, mediante Ley N° 27.044<sup>5</sup> se les otorgó, tanto a la Convención como a su Protocolo Facultativo, rango Constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22 de nuestra Constitución Nacional.

La CDPD se compone de un Preámbulo y cincuenta artículos siendo fundamentalmente un instrumento de derechos humanos, destinado a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (en adelante PCD).

De este modo, como propósito la Convención busca **“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”** (conf. Artículo 1°)

Este instrumento jurídico señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad y del modelo desde el cual abordar la temática.

El nuevo paradigma consiste en reconocer/identificar a la persona en forma integral y no privilegiar su discapacidad frente al resto de sus atributos. Pero, asimismo, reconoce y exige la existencia de la discapacidad como elemento constitutivo de la identidad. Prueba de ello es que se refiere a quienes tienen discapacidad como “personas con discapacidad”, PCD, poniendo fin de esta manera al debate en el lenguaje que se utiliza al referirnos a este grupo.

De la misma forma, este enfoque del nuevo paradigma, implica llevar a la práctica los conceptos fundamentales de indivisibilidad y universalidad de derechos fundamentales que caracterizan a esta clase de derechos, con el fin de visibilizar a los individuos de manera concreta.

De lo mencionado se desprende la decisión de adoptar “el modelo social de discapacidad”, al asumir que la misma resulta de la interacción entre los individuos de

4 Ley 26.378, Sancionada el 21 de Mayo de 2008, Promulgada el 6 de Junio de 2008. Texto disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>

5 Ley 27.044, Sancionada el 19 de Noviembre de 2014, Promulgada el 11 de Diciembre de 2014. Texto disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/239860/norma.htm>



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

una misma comunidad, con barreras debidas a la actitud y al entorno. La discapacidad es un concepto en evolución y por ello puede decirse que es también un concepto cultural, que varía en diferentes sociedades.

De igual manera, la discapacidad es el resultado producido entre la disfunción (física, sensorial, visceral, mental o intelectual) de las personas y barreras actitudinales y físicas del entorno que limitan e impiden la plena participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de personas.

La CDPD en su artículo 27 reconoce **el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás**; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

A su vez, la CPPD promueve el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes:

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

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

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

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

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

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

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

h) *Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*

i) *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (conf. Artículo 27 CPCD).

Sin embargo, puede afirmarse que globalmente las tasas de desempleo de las personas con discapacidad son más altas que las personas sin discapacidad y, en general, aquellas personas con discapacidad que se encuentren trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. “En el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. 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”<sup>6</sup>.

La inclusión, es un concepto de carácter dinámico y permanente que intenta colocar a todos los miembros del grupo de trabajo y del entorno en general, a mantenerse alerta y dispuestos a modificar los parámetros laborales y de relación habituales para que, las PCD se formen y se integren de manera real. Este concepto implica por un lado que la valorización se realiza por su idoneidad, conocimientos técnicos y/o habilidades sociales, siguiendo los mismos parámetros laborales que aquellos que no posean discapacidad.

La segunda línea de trabajo, se desarrolla de manera simultánea con la primera, y permite entender al organismo como un ámbito que debe ofrecer empleo sin discriminación a todas las personas idóneas para desarrollar las tareas propias del mismo, sin importar sus circunstancias particulares.

Las PCD en su ámbito de cumplimiento de la labor deben tener espacios y entornos accesibles, proporcionados en las estructuras pertinentes a partir de una estrategia planificada, lográndose que la regla sea la previsión y los ajustes razonables. Deben evitarse las modificaciones de último momento, los parches e improvisaciones que nada tienen que ver con la accesibilidad. Estas improntas tan usuales en las organizaciones del Estado operan como barreras a las PCD, incumplen con las estrategias de ajustes razonables, y nada tienen que ver con el paradigma del “diseño universal”, como camino al escenario deseado: la accesibilidad.

El concepto de accesibilidad universal se presenta como una condición ineludible para el ejercicio de los derechos - en igualdad de oportunidades- por todos los individuo – posean o no discapacidad -, y para, en último término, conseguir el logro de la igual dignidad humana, del libre desarrollo de la personalidad, de todas las personas.

---

6 Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. “Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo” - Ginebra: OIT, 2015 disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

En ese sentido, no puede ser vista como una cuestión sujeta a la voluntad política, facultativa y graciable, o como una técnica para la rehabilitación de ciertas personas.

### **III.- Marco Normativo local – Obligatoriedad de respetar el 5%:**

Nuestra Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires –sancionada el 1° de octubre de 1996-, en su Capítulo Decimocuarto, “Trabajo y Seguridad Social”, dispone en su ARTICULO 43.- *La Ciudad protege el trabajo en todas sus formas. Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (...) Asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine.”*

Así fue que el 21 de octubre de 2004 la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sancionó la Ley N° 1.502 sobre “Incorporación de personas con necesidades especiales al Sector Público de la Ciudad” donde indicó en su artículo 1° que **“tiene por objeto regular la incorporación, en una proporción no inferior al cinco (5) por ciento, de personas con necesidades especiales al Sector Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.**

En cuanto a su ámbito de aplicación, en el Artículo 2° de la mentada ley se vuelve a resaltar la obligatoriedad de incorporar personas con discapacidad **“cuando se deban cubrir cargos de Planta Permanente en el Sector Público de la Ciudad de Buenos Aires, el cual comprende los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial (...)” siendo prioritario que las vacantes que se produzcan sean cubiertas con personas con discapacidad** (conf. artículo 5°).

Para lograr el cumplimiento, se previó por un lado un límite temporal en el cual las jurisdicciones –entre las que vimos está el poder Judicial- debían llegar al cinco por ciento (5%) y, por el otro, una sanción para quienes incumplían la norma en cuestión.

Así, se reguló que las incorporaciones debían ser graduales y progresivas, siendo cinco (5) años contados desde la sanción de la Ley 1502<sup>7</sup>, el plazo máximo para llegar al cinco por ciento (5%) legalmente estipulado (conf. Artículo 4°).

Asimismo, se decidió agregar un artículo destinado a sancionar el incumplimiento total o parcial, para los funcionarios responsables, como mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda (conf. artículo 15)<sup>8</sup>.

---

7 Prorrogado por el término de (1) año por el Art. 1° de la Ley N° 3.230, BOCBA N° 3314 del 03/12/2009

8 “Artículo 15.- Incumplimiento. El incumplimiento total o parcial de la presente Ley constituirá, para los funcionarios responsables, mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda.”



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

En lo que respecta a nuestro Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, el 12 de agosto de 2010 se aprobó la reglamentación de la Ley 1502 mediante Resolución CM 569/2010<sup>9</sup> para su aplicación en el ámbito del Poder Judicial local.

Dicha reglamentación del 2010 no hizo más que hacer eco de las obligaciones que ya nos habían sido dispuestas en el año 1996 por la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el año 2004 por la Ley N° 1502.

Por ello, inclusive ciertos artículos del reglamento interno son una transcripción casi literal de la ley local cuyo único espíritu y objetivo es garantizar el acceso y la igualdad de oportunidades al trabajo de las personas con discapacidad, aunque sea, en un cinco por ciento (5%) calculado sobre la base de la totalidad del personal que revista en la planta permanente.

Es decir, al hacer este *racconto* de nuestra normativa local (más allá de la normativa nacional e internacional), a veintiséis (26) años del reconocimiento de la autonomía de la Ciudad de Buenos Aires bastaría para que debamos llamarnos a la reflexión y al cumplimiento.

Ahora bien, tal como desarrollamos en el acápite anterior, el nuevo paradigma nos lleva a también tener que replantearnos acerca de la necesidad de modificar ciertas expresiones y denominaciones entre las cuales se encuentran como ejemplo, la denominación de la “Oficina de atención, seguimiento de tareas y capacitación de personas con necesidades especiales” por “Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad”. Si bien esta es la denominación por la que actualmente la Oficina es reconocida, lo cierto es que su nombre real se corresponde al viejo paradigma.

#### **IV.- El 5% en el PJCBA:**

Para mayor ilustración sobre el estado de situación del cumplimiento del cupo dentro del Poder Judicial de la CABA, en el cuadro N° 1 que se agrega a continuación, puede verse la información brindada por la Autoridad de Aplicación del Reglamento Interno - Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad- donde se detalla por trimestre y desde el año 2010 hasta el 2020, el porcentaje de inclusión de personas con discapacidad en comparación con las inclusiones de personas sin discapacidad.

Como dato positivo, puede decirse que partimos en el 2010 con un porcentaje de inclusión de personas con discapacidad de un tres por ciento (3%), el que fue progresivamente aumentando pero sólo hasta subir un punto más, hasta el cuatro por ciento (4%) que es el porcentual que se mantuvo durante estos diez (10) años y en el que nos encontramos hoy en día.

---

<sup>9</sup> Texto del reglamento disponible en

<https://consejo.jusbaires.gob.ar/documentacion/resoluciones/plenario/E265A9DBD09FDE2B2FFB442DD11-C546F>



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

Los cuadros y gráficos actuales fueron tomados y/o realizados de los datos aportados en el informe del tercer trimestre del año 2020- sobre el “Cumplimiento de la Ley N° 1502/2004”<sup>10</sup>.

**Cuadro N° 1<sup>11</sup>**

**Cumplimiento de la Ley N° 1502/2004 – período 2010-2020**

AÑO	TRIMESTRE	PcD	PsD
2010	anual	3	97
2011	anual	3	97
2012	anual	3,7	96,3
2013	anual	3,5	96,5
2014	1	3,58	96,42
	2	3,8	96,2
	3	4	96
	4	3,93	96,07
2015	1	3,97	96,03
	2	4,01	95,99
	3	4	96
	4	3,98	96,02
2016	1	3,99	96,01
	2	3,81	96,19
	3	3,9	96,1
	4	4,08	95,92
2017	1	4,06	95,94
	2	3,95	96,05
	3	3,81	96,19
	4	3,85	96,15
2018	1	4,09	95,91
	2	4,14	95,86
	3	4,1	95,9
	4	4,13	95,87
2019	1	4,1	95,9
	2	4,1	95,9
	3	4,07	95,93
	4	3,97	96,03
2020	1	3,9	96,1
	2	3,94	96,06
	3	4	96
	4		

10 Trámite Electrónico Administrativo A-01-00017792-6/2020 del 23 de octubre de 2020 remitido por Luciana Andrada, Jefa de Departamento del Departamento de Desarrollo Humano al Director de Recursos Humanos, Fabián Meta.

11 Se deja constancia que las siglas PCD se corresponden a personas con discapacidad, mientras que las siglas PSD se corresponde a personas sin discapacidad.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

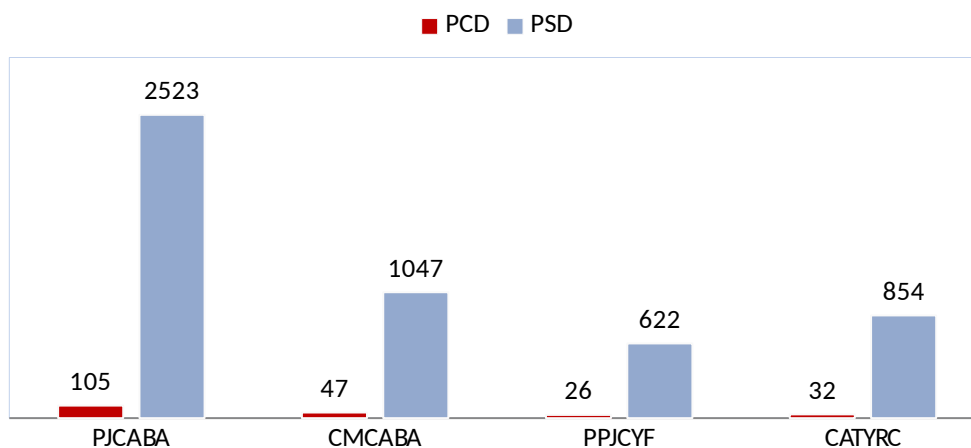
Cuadro N° 2

**Cumplimiento de la Ley N° 1502/2004 actual**

	PcD	PsD	Total agentes	Porcentaje inclusión PcD
Consejo de la Magistratura	47	1047	1094	4.30%
Fuero PPJCyF	26	622	648	4,01%
Fuero CAyTRC	32	854	886	3.61%
Total agentes PJCABA	105	2523	2628	4%

Gráfico N° 1

**Comparativo por área cantidad de PCD / PSD actual**



Por otro lado, tanto en el cuadro N° 2 como en el gráfico N° 1 se indica que de un total de dos mil seiscientos veintiocho (2.628) agentes de la planta permanente del Poder Judicial de la CABA (excluido el Ministerio Público y el Tribunal Superior de Justicia), sólo ciento cinco (105) son trabajadores y trabajadoras con discapacidad en





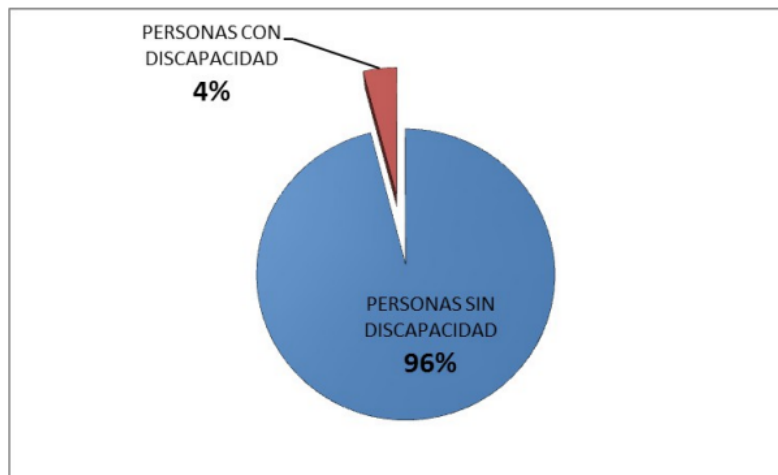
**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

comparación con dos mil quinientos veinte tres (2.523) trabajadores y trabajadoras sin discapacidad.

Lo cual queda reflejado en un porcentaje de cuatro por ciento (4%) de inclusión de personas con discapacidad en comparación con el noventa y seis ciento (96%) de inclusión de personas sin discapacidad (conf. Gráfico N° 2).

### **Gráfico N° 2**



A su vez, de las ciento cinco (105) personas con discapacidad que se desempeñan en la planta permanente del PJCABA (excluido el Ministerio Público y el Tribunal Superior de Justicia), cuarenta y siete (47) corresponden al área administrativa dentro del Consejo de la Magistratura de la CABA, y cincuenta y ocho (58) al área jurisdiccional, siendo que veintiséis (26) de ellas en el fuero Penal, Penal Juvenil, Contravencional y de Faltas, y treinta y dos (32) en el fuero Contencioso Administrativo, Tributario y de las Relaciones de Consumo (conf. Gráfico N° 3 y N° 4).

Sobre el particular, resulta imperioso agregar que en relación a las personas sin discapacidad, mil cuarenta y siete (1047) se desempeñan en el área administrativa, seiscientos veintidós (622) en el fuero PPJCYF y ochocientos cincuenta y cuatro (854) en el fuero CATyRC. Estos datos comparativos pueden verse graficados con claridad en el gráfico N° 1.

### **Gráfico N° 3**





Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

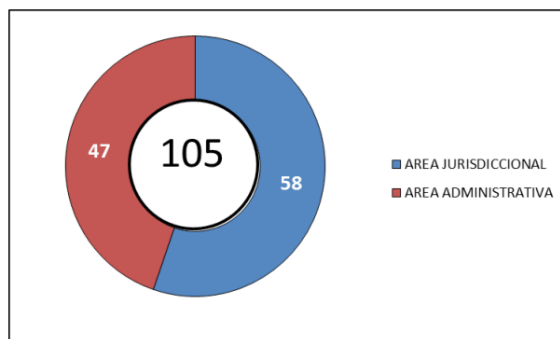
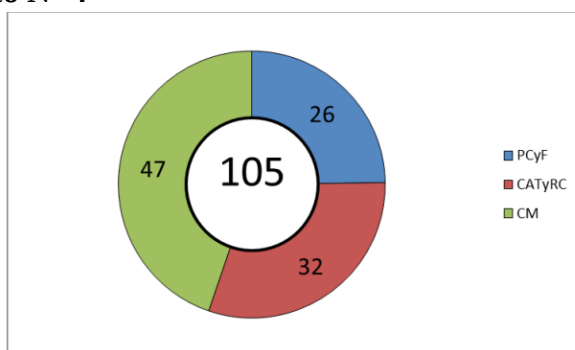


Gráfico N° 4



Siguiendo con el análisis numérico, para llegar al cinco (5%) constitucional y legalmente previsto, se necesitarían que las personas incluidas con discapacidad sean ciento treinta y uno (131), restando incluir al día de la fecha veintiséis (26) personas con discapacidad.

A mayor abundamiento, puede verse en el gráfico N° 5 que en lo que va del año 2020 se han producido ochenta y tres (83) vacantes en puestos de trabajo dentro de la jurisdicción –cincuenta y un (51) ingresos en el fuero PPJCYF y treinta y dos (32) en el fuero CATyRC- mientras que doce (12) fueron los ingresos dentro del área administrativa del Consejo<sup>12</sup>.

De esos noventa y cinco (95) ingresos externos que se han generado durante el año 2020 en el PJCABA, sólo en diez (10) se dio cumplimiento al Reglamento Interno

12 Debe aclararse que actualmente los ingresos externos al PJCABA sólo se producirían en el área jurisdiccional toda vez que por Resolución CM 1/2018 se encontrarían prohibidos los ingresos en el área administrativa. Texto de la resolución CM 1/2018 disponible en

<https://consejo.jusbaires.gob.ar/documentacion/resoluciones/plenario/14FE8DB52B414862887EE61FE8-D7E94D>



N° 569/2010 dando la intervención, conforme lo prevé el artículo 10, a la Oficina de Discapacidad, para facilitar la orientación de la búsqueda de candidatos adecuados.

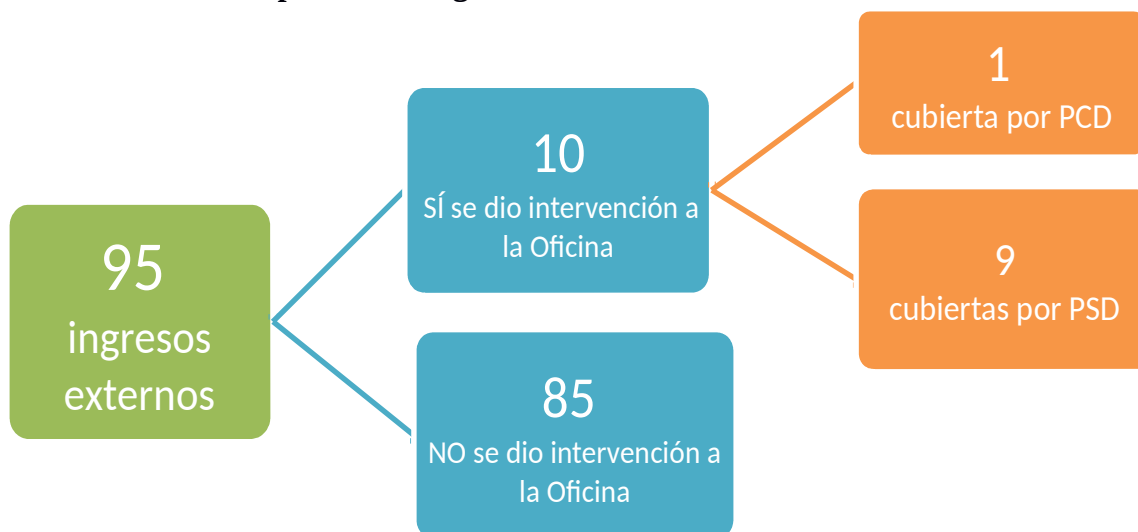
“*Cobertura de cargos. Elaboración del perfil. Artículo 10: **Cuando exista una solicitud de cobertura de cargo o cuando se tenga conocimiento de una vacante que deba cubrirse mediante ingreso externo a la Planta Permanente, será necesaria la intervención de La Oficina**, que conjuntamente con el responsable del área solicitante, elaborará un perfil conforme el criterio de idoneidad, para orientar la búsqueda de candidatos adecuados para tal cobertura (...)*”

Asimismo, de esas diez (10) vacantes donde el área responsable le dio la necesaria intervención a la Oficina para que oriente en la búsqueda de candidatos, todas ellas fueron dentro de la jurisdicción, siendo que sólo en una (1) oportunidad fue seleccionada una persona con discapacidad para cubrir cargo. Se trató de una joven abogada que realizó un interinato en un juzgado entre enero y mayo de este año, y que dicho interinato finalizó.

Lo que lleva a concluir que, hasta el tercer trimestre de este año<sup>13</sup>, durante el 2020 dentro del PJCABA no contamos con ingresos de personas con discapacidad<sup>14</sup>, pese a las noventaicuatro (94) oportunidades para cubrir cargos que hubo.

#### Gráfico N° 5

#### Ingresos externos año 2020– Cumplimiento Reglamento Interno Res CM 569/2010



13 El presente informe-proyecto de plan integral fue realizado sobre los datos que desde la Oficina de Discapacidad se recolectaron para el tercer trimestre del año en curso, haciéndose la aclaración que al 13 de noviembre de 2020 se encuentran en trámite las designaciones de dos (2) personas con discapacidad para cubrir cargos dentro de la jurisdicción.

14 Como se señaló, la única persona con discapacidad que ingresó este año ya ha finalizado su interinato en mayo.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

Dicho lo anterior, corresponde hacer ciertas aclaraciones. En primer término, debe tenerse en cuenta que no es necesario que la persona con discapacidad sea seleccionada de la terna enviada por la Oficina, sino que puede ser directamente a propuesta de la máxima autoridad del área con el único requisito de acreditar discapacidad conforme los términos del artículo 1° de la Resolución CM 569/2010<sup>15</sup>.

En segundo lugar, corresponde recordar que toda persona que ingresa al PJCABA no necesariamente lo hace de forma directa a un cargo de planta permanente, sino que es práctica habitual ingresar para cubrir interinatos generados por los distintos tipos de licencias extraordinarias con lo que contamos, los que a veces pueden derivar en un futura vacante definitiva (maternidad, excedencia de licencia de maternidad, paternidad, ejercicio transitorio de otro cargo, enfermedad por largo tratamiento, actividad cultural, sin goce de haberes, entre otras comprendidas en el capítulo III del Convenio Colectivo de Trabajo).

Así, más allá de que la vacante generada no sea definitiva ni permanente a priori, la oportunidad de formar parte del Poder Judicial por un período de tiempo resulta de por sí enriquecedora, posicionando a la persona mejor para una futura búsqueda ya que pudo haber conocido las tareas propias del puesto y el funcionamiento del área.

Además que la intervención de la Oficina de Discapacidad se encuentra contemplada en el Reglamento Interno como necesaria cada vez que se genera una vacante<sup>16</sup>, debemos tener presente que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dispone en su artículo 27 inciso e) que se deberá “*Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo*”.

La posibilidad de que las personas con discapacidad puedan acceder a una entrevista laboral es una manera de contribuir a dar cumplimiento con esta disposición de la Convención permitiéndoles mostrar sus cualidades en el mercado laboral ya sea para esa búsqueda o para otras oportunidades en el caso de causar buena impresión.

En el gráfico N° 5 ha quedado demostrado que siquiera las personas con discapacidad son llamadas a entrevistas en los momentos de cubrir vacantes, lo cual los convierte en lo que la Oficina Internacional del Trabajo ha denominado “fuente de talentos desaprovechada” ya que en general “*pueden aprovechar ciertas capacidades transferibles para solucionar problemas*”<sup>17</sup>.

15 Resolución CM 569/2010 “Artículo 1°: A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1.502 debe entenderse como persona con discapacidad a toda aquella que acredite su condición mediante certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación, o el organismo que el futuro cumpla esta función, en los términos y con el contenido previstos en el artículo 3 de la Ley 22.431”.

16 Conforme artículo 10 del Reglamento Interno, Res CM 569/2010.

17 Servicio de Género, Igualdad y Diversidad Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, “Discapacidad: Una cuestión de derechos humanos”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013. Texto disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_230904.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_230904.pdf)



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

En tales condiciones, ante el estado de incumplimiento que aún nos encontramos, desde la Secretaría de Administración General y Presupuesto -en tanto superior jerárquico de la Dirección General de Factor Humano- se ha tomado la decisión que a partir de mediados de octubre del año en curso se dé estricto cumplimiento a los artículos 5 de la Ley 1502 y artículos 3<sup>18</sup> y 10 del Anexo I Res. CM N° 569 /2010. Por esta razón, al generarse una vacante se le da la necesaria intervención a la Oficina de Discapacidad prevista reglamentariamente.

Esto ha permitido que en el plazo de un mes -desde mediados de octubre que se tomó la decisión, a mediados de noviembre- se haya llamado a la necesaria intervención de la Oficina en dieciocho (18) oportunidades. De tal modo, al aumentarse la cantidad de entrevistas y, por consiguiente, posibilidades de que personas con discapacidad puedan darse a conocer, hay actualmente dos (2) pedidos de designaciones en curso dentro del área jurisdiccional. Lo cual demuestra a claras luces la importancia que denota la oportunidad de acceder a una entrevista.

#### **V.- Las propuestas – planes de trabajos:**

Lo anteriormente reseñado nos lleva a concluir que siendo el Poder Judicial uno de los tres poderes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que es llamado e interpelado constantemente para salvaguardar y garantizar derechos humanos amenazados, vulnerados y restringidos, resulta esencial dar efectivo cumplimiento al cupo del cinco (5%) previsto en la Constitución de la CABA, en la Ley N° 1502 y en el Reglamento Interno –Resolución CM 569/2010.

A diez años de la reglamentación de la Ley 1502 en el ámbito del PJCABA, teniendo en cuenta el marco normativo reseñado y el estado de situación en el que nos encontramos, se propone:

- ✓ Desde la Secretaría de Administración General y Presupuesto se ha analizado favorablemente sobre la posibilidad de “achicar la brecha”, incluyendo en la **Planta Permanente del área administrativa a cinco (5) personas con discapacidad**. Se deberá priorizar / considerar a los alumnos del Curso de Formación para el Empleo de la Universidad Católica Argentina (UCA) y/o del Centro de Capacitación y Recursos de Apoyo para la Inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual (CCRAI) que hayan realizado sus prácticas laborales en el Consejo de la Magistratura de la CABA.  
Se priorizará el pase a planta permanente de aquellas que actualmente se encuentren contratadas en el área administrativa bajo la modalidad de locación de servicios (conf. Artículo 16 del Reglamento Interno).

---

18 “Toda vez que el cupo mínimo del cinco (5) por ciento previsto por la Ley 1.502 se encuentre comprometido será prioritario cubrir todos los cargos disponibles en el Poder Judicial de la CABA mediante la designación de personas que, teniendo idoneidad para el cargo, acrediten tener discapacidad en los términos del Artículo 1° del presente reglamento”.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

- ✓ Se realizarán **campañas de sensibilización y concientización en relación a la efectiva inclusión de personas con discapacidad** en puestos de trabajos del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:
  - a) Confección del video “Dale, incluí” cuyos destinatarios serán Directores/as, Jefes/as, Secretarios/as, Magistrados/as del PJCABA, quienes son en definitiva los encargados de dar cumplimiento a la manda constitucional, a la ley 1502 y al Reglamento Interno al ser quienes conocen de las generaciones de vacantes a ser cubiertas.
  - b) Realización de ciclos de charlas destinadas a empleados, funcionarios y magistrados del PJCABA sobre distintos puntos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación a la real inclusión y disminución de barreras.
- ✓ **Creación del Programa “Prácticas Rentadas para Personas con Discapacidad Intelectual” (Anexo I)**
- ✓ Revisión, modificación y adecuación de los textos normativos vigentes en consonancia con el nuevo paradigma a fin de lograr alcanzar el cinco por ciento (5%). En tal sentido se propone: a) Modificar la reglamentación de la Ley 1.502 que como Anexo II forma parte de la presente, y b) Reemplazar el nombre de la Oficina establecido mediante Reso. 112/08 como “Oficina de atención, seguimiento de tareas, y capacitación de personas con necesidades especiales” por “Oficina de Discapacidad”. (La modificación se enmarca en los lineamientos del Modelo Social de la Discapacidad por los cuales se guía la Oficina).
- ✓ **Ciclos de Orientaciones Temáticas para ingresantes** –aprobado mediante Resolución de Plenario N° 239. Proyecto elaborado entre la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad, la Secretaría de Coordinación de Políticas Judiciales y la Unidad Consejero Rúa, que se llevará a cabo con la coorganización y ejecución del Centro de Formación Judicial, la Unidad de la Consejera Dra. Schafrik, Unidad de la Consejera Dra. Salvatelli, Unidad de la Consejera Dra. Correa, la Comisión de Transferencia y con la participación y colaboración de Sitraju y Aejba.  
Desde esta perspectiva, los videos informativos serán pensados y diseñados con las recomendaciones de la accesibilidad digital y las directrices de la lectura fácil de manera tal de propiciar la accesibilidad.  
Su objetivo es lograr el real acceso a oportunidades permitiendo que todo futuro ingresante al PJCABA –persona con o sin discapacidad- tenga la posibilidad de acceder a estos videos que les brindarán un mayor conocimiento sobre el funcionamiento de nuestro Poder Judicial.  
Desde la Oficina de Discapacidad se recomendará a los candidatos que se encuentren inscriptos en el Registro de Trabajadores, realizar los Ciclos de Orientación Temáticos.



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
Consejo de la Magistratura

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

## **VI.- Coordinación e implementación:**

Desde la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad perteneciente a la Dirección de Factor Humano y la Secretaría de Administración General y Presupuesto, se llevará a cabo la total coordinación e implementación del presente plan integral cuyas propuestas se encuentran enumeradas en el acápite V. La Unidad del Consejero Gonzalo Rua colaborará en lo que las áreas de implementación y coordinación le requieran.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

**RES. CM N° 252/2020 ANEXO II**

**REGLAMENTO PARA LA INCORPORACION DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD AL PODER JUDICIAL  
DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES**

**Artículo 1°:** A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1.502 debe entenderse como persona con discapacidad a toda aquella que acredite su condición mediante certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación, o el organismo que el futuro cumpla esta función, en los términos y con el contenido previstos en el artículo 3 de la Ley 22.431.

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 2°:** El presente reglamento rige para el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con excepción del Tribunal Superior de Justicia y el Ministerio Público.

**Prioridad**

**Artículo 3°:** Toda vez que el cupo mínimo del cinco (5) por ciento previsto por la Ley 1.502, (calculado sobre la base de la totalidad del personal que revista en la planta permanente) se encuentre comprometido, será prioritario cubrir todos los cargos disponibles en el Poder Judicial de la CABA mediante la designación de personas que, teniendo idoneidad para el cargo, acrediten tener discapacidad en los términos del Artículo 1° del presente reglamento. Esta prioridad cesará únicamente en la medida que el cupo mínimo se encuentre cubierto.

**Autoridad de aplicación**

**Artículo 4°:** La autoridad de aplicación será la Oficina de Discapacidad, perteneciente a la Dirección General de Factor Humano, o en el futuro la dependencia que la suplante.

**Registro de Trabajadores con Discapacidad del Poder Judicial de la CABA**

**Artículo 5°:** La Oficina elaborará el Registro de Trabajadores con Discapacidad del Poder Judicial de la CABA con el objeto de establecer el grado de cumplimiento del cupo del cinco (5) por ciento. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 12 de la Ley 1.502, mantendrá el Registro actualizado en la página de Internet.

**Artículo 6°:** El Registro de Trabajadores con Discapacidad del Poder Judicial de la CABA contendrá:

- a) Datos personales
- b) Constancia del certificado de discapacidad emitido por autoridad competente
- c) Estudios



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

- d) Antecedentes laborales
- e) Dependencia en la que presta servicios
- f) Información sobre el vínculo laboral que mantiene con el Poder Judicial de la Ciudad.
- g) Información sobre su vida laboral, incluyendo fecha de ingreso, pases, licencias, sanciones, necesidades particulares de infraestructura y toda otra información que la autoridad de aplicación considere de utilidad.

**Artículo 7º:** La Oficina de Discapacidad elaborará un registro de personas con discapacidad que tengan interés en ingresar al Poder Judicial de la CABA. El Inscripto hará saber acerca de las adaptaciones o necesidades requeridas a fin de desarrollar sus tareas.

**Artículo 8º:** Bajo petición expresa y fundada, en razones de servicio y/o funcionales a la persona con discapacidad, por parte de los jueces de Primera Instancia o de Cámara, se permitirá la designación de personas con discapacidad para cubrir los cargos previstos en la estructura de los Juzgados, Salas o Cámaras, como excepción a la Resolución CM N° 34/05 hasta el efectivo cumplimiento del cupo previsto en la Ley 1.502.

**Cobertura de cargos. Circuito administrativo**

**Artículo 9:** Instancias generales del reglamento:

A. Toda propuesta de ingreso externo será derivada a la Oficina de Discapacidad.

Cuando se produzca una vacante de un cargo que requiere de un ingreso externo, el titular de la dependencia (jurisdiccional o no jurisdiccional) deberá darle intervención a la Oficina de Discapacidad para requerir apoyo para la conformación de entrevistas de personas con discapacidad (PCD) o, en su caso, proponer para el ingreso directamente a una PCD.

En caso que el trámite implique tanto ascensos como una designación externa, la Oficina de Discapacidad dará intervención automática a la Oficina de Altas, Legajos y Dictámenes para que se gestionen los ascensos, mientras generará un nuevo trámite por el cual seguirá su curso la designación externa.

Se autorizará la designación directa de una persona sin discapacidad (PsD) cuando:

- i. La dependencia donde se produjo la vacante posee en su planta permanente una o más PCD que se encuentren cumpliendo funciones efectivas en la misma, y el porcentaje de PCD en esa dependencia alcance o supere el 5% de la planta total.
- ii. La PSD propuesta sea un agente que reingresa al Poder Judicial, habiendo prestado allí funciones en los últimos seis meses.

La propuesta será derivada a la Oficina de Discapacidad a los efectos de verificar el supuesto invocado, siendo facultativa la entrevista de personas con discapacidad.

B. En caso de que la dependencia proponga un ingreso externo de una PCD, los mismos deberán ser entrevistados por la Oficina para evaluar posibles apoyos y ajustes al puesto.

C. Cumplido se dará traslado a la Oficina de Dictámenes para la prosecución del trámite.





**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

D. Una vez recibido el trámite que genera la solicitud de ingreso externo, la Oficina de Discapacidad tendrá 48 horas hábiles para tomar contacto con el área que genera la vacante y solicitar mediante correo institucional que se complete la plantilla con los requisitos del puesto a cubrir.

E. Recibida la plantilla, la Oficina reclutará candidatos de su propio registro. Asimismo, se contactará a los organismos correspondientes solicitando perfiles acordes a la búsqueda.

F. La Oficina enviará hasta 3 candidatos en el menor tiempo posible, siempre en un plazo máximo de 5 días hábiles.

G. La dependencia deberá entrevistar a los candidatos enviados por la Oficina de Discapacidad.

H. Recibidas las entrevistas, el titular de la dependencia deberá informar a la Oficina de Discapacidad si ha seleccionado una PCD, si requiere de otros candidatos para entrevistar o, si ha optado por seleccionar una PSD, en cuyo caso deberá motivar su propuesta y la no selección de las PCD entrevistadas.

I. En caso de no encontrarse motivada la no selección de una PCD, se dará intervención a la Secretaría de Administración General, a fin de que la misma solicite la argumentación correspondiente.

J. Finalmente se dará traslado a la Oficina de Altas y Dictámenes para la prosecución del trámite.

Se procederá de esta forma hasta completar el cupo del 5% de PcD en el total del Poder Judicial.

### **Plan de seguimiento de integración de personas con discapacidad**

**Artículo 10:** La Oficina implementará la planificación del seguimiento de integración de cada persona con discapacidad. Dicha implementación contendrá todas las provisiones necesarias, tanto de infraestructura, funcionales e informáticas para la cobertura de las respectivas vacantes.

Asimismo, la Oficina adoptará el mencionado plan a través de un análisis personalizado que comprenderá toda la información relativa a las necesidades edilicias, estructurales, de mobiliario, equipamiento y/o informáticas que permitan al agente o persona contratada, el desarrollo de su máximo potencial en la carrera administrativa o judicial. El legajo de cada agente con discapacidad debe contener una copia actualizada del plan de necesidades especiales propio.

**Artículo 11:** La Oficina informará a la Administradora los requerimientos particulares de infraestructura, de equipamientos o mobiliarios o de otras características cuando las necesidades especiales de los agentes así lo requieran, a los fines de su oportuna obtención e inclusión en los respectivos presupuestos vigentes y futuros.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

**Artículo 12:** En la elaboración del presupuesto anual deberán contemplarse las necesidades de adaptación edilicia, funcional, estructural, capacitación y/o informática para permitir la integración plena de las personas con discapacidad que se encuentren prestando servicios en el Poder Judicial de la CABA, cualquiera sea su vínculo laboral.

Asimismo, deben contemplarse en los procesos de compra y/o alquiler de edificios, los presupuestos necesarios para la adaptación de los mismos a las necesidades de las personas con discapacidad, tanto empleadas como usuarios del servicio de justicia o de las oficinas administrativas del mismo.

**Artículo 13:** La Oficina de Discapacidad deberá confeccionar y remitir a Oficina de Administración y Financiera una vez por año las nóminas de puestos ocupados, vacantes, altas y bajas de empleados de planta permanente con discapacidad, a fin de cumplimentar con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1.502.

#### **Contratación bajo la modalidad de locación de servicio**

**Artículo 14:** Que mientras esté vigente la presente Resolución para el CM, podrá disponerse la contratación mediante la modalidad de locación de servicios de PCD conforme lo establecido en la cláusula transitoria de la Ley 1502. En tanto no se realicen concursos que permitan el ingreso a la Planta Permanente, cuando se deban cubrir cargos mediante la modalidad de contratos de locación de servicios en las jurisdicciones y entidades enunciadas en el artículo 2º, párrafo primero, la incorporación de personas con necesidades especiales será fomentada, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad conforme a lo previsto en el artículo 5º de la presente Ley, hasta cubrir el cupo del cinco (5) por ciento calculado sobre la base de la totalidad del personal contratado.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

**RES. CM N° 252/2020 ANEXO III**

### **Proyecto “Prácticas rentadas para PCDI”**

#### **I.- Introducción – El programa:**

Mediante la Ley N° 1502/04 y el Reglamento Interno de Incorporación de PCD aprobado por Resolución CM N° 569/10, se dio cumplimiento a la manda constitucional al regular la incorporación de personas con discapacidad, en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) calculado sobre la totalidad del personal que revista en la Planta Permanente del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires.

Según lo informado por la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad, actualmente nuestro Poder Judicial cuenta con un total de ciento cinco (105) agentes con discapacidad –contra dos mil quinientos veintiocho (2.528) sin discapacidad- que representan el cuatro (4%) del total. De esos ciento cinco (105) agentes con discapacidad solo ocho (8) son personas con discapacidad intelectual (en adelante PCDI).

Si bien este Programa es parte del proyecto Plan de Inclusión Integral para llegar en la mayor brevedad posible al cinco por ciento (5%) que nos encontramos obligados a respetar dentro de la planta permanente, **el programa propuesto “Prácticas rentadas para PCDI” surge como un programa paralelo cuya finalidad es lograr contribuir a la inclusión real y plena de las personas con discapacidad, en particular de las personas con discapacidad intelectual** que, como puede verse en los números, representan a su vez una minoría dentro de este grupo vulnerable.

#### **II.- Objetivos:**

El objetivo central del programa es ofrecer a las personas con discapacidad intelectual, a través de prácticas rentadas dentro del área administrativa del Consejo de la Magistratura de la CABA, por el plazo de un año, la oportunidad de tener contacto con el mercado laboral competitivo, adquirir habilidades laborales, conocer e interactuar con las distintas dinámicas que un empleo implica (cumplir un horario, pertenecer a un equipo de trabajo, ganar un sueldo, etc.)

A pesar de que ello no genera un puesto de trabajo dentro de la planta permanente o transitoria, sino que se presenta bajo la modalidad de prácticas rentadas dentro de una bolsa de trabajo temporal, les permite a las PCDI la posibilidad de ganar



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

la experiencia de haber prestado funciones dentro del Poder Judicial de la CABA durante un (1) año.

Ello sin perjuicio de que el área receptiva decida luego de finalizada la práctica rentada incorporarlos a su planta permanente de generarse una vacante, y **así continuar promoviendo el plan de inclusión integral mencionado anteriormente.**

Estas prácticas rentadas, además de encontrarse fundamentadas normativamente en todos los antecedentes reseñados dentro del Plan Integral de Inclusión- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Constitución Nacional, Constitución de la CABA, y leyes dictadas a fin de garantizar una mayor protección-, pueden a su vez considerarse contempladas en el artículo 13 del Convenio Colectivo General de Trabajo para el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Aprobado por Res. Pres. N° 1259/2015: *“Pasantías El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General, y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su respectivo ámbito, podrán organizar regímenes de pasantías y de asistencia técnica, de conformidad con las disposiciones de las Leyes Nacionales N° 24521 y N° 26427, o las que en el futuro las sustituyan o modifiquen”.*

### **III.- Antecedentes:**

El programa “Prácticas rentadas para PCDI” nació inspirado en el Convenio entre el Consejo de la Magistratura de la CABA y la Universidad Católica Argentina por la inclusión laboral de alumnos con discapacidad intelectual que desde el año 2011 viene llevándose a cabo de manera exitosa gracias a la labor de la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad, a cargo de la Lic. Lucía Burundarena.

Así, desde la Oficina, año a año se vela para que cada vez más jóvenes estudiantes con discapacidad intelectual del curso de Formación para el Empleo en el ámbito Universitario, dictado por la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la UCA, realicen sus prácticas en el Consejo de la Magistratura.

Este curso es una propuesta educativa que tiene por objeto propiciar la adquisición de competencias en jóvenes con discapacidad intelectual, a través de la activación de los recursos personales y la estructuración de un sistema de apoyos que les permitan la participación activa en la construcción del conocimiento, fortalecimiento de las habilidades y de las responsabilidades personales y laborales, mediante la inclusión en el medio educativo universitario.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

Ha resultado tan enriquecedora la experiencia de las prácticas dentro del Consejo, tanto para los jóvenes que han participado a lo largo de estos diez (10) años de vigencia del convenio como para las áreas que los han recibido, que este Programa viene a nutrirse de su esencia cristalizándose como un programa permanente dentro del Consejo de la Magistratura y potenciándose al tratarse de prácticas rentadas con una jornada laboral de seis (6) horas semanales. Aclárese que en el marco del Convenio con la UCA las prácticas en el Consejo son de cuatro (4) horas semanales y no son rentadas.

La puesta en marcha del Programa “Prácticas rentadas para PCDI” en nada se superponen con la continuidad de las prácticas que se realizan en el marco del Convenio con la UCA.

#### **IV.- La propuesta:**

Desde el Programa “Prácticas rentadas para PCDI” se considera esencial fomentar la real inclusión y el real acceso a oportunidades.

En este sentido, toda vez de que el Poder Judicial de la CABA cuenta con una planta rígida donde se necesita la generación de una vacante para poder cubrir un puesto de trabajo -lo cual en la práctica no sucede de forma habitual y se transforma en una dificultad para el real acceso a oportunidades-, este Programa presenta una solución innovadora para fomentar la real inclusión posibilitando que cada año, cinco (5) personas con discapacidad intelectual accedan a estas prácticas rentadas anuales.

Se encuentra comprobado que el trabajo resulta de vital importancia para lograr la integración y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual ya que favorece su autonomía personal, su participación en la vida de la sociedad, redefine su rol en el seno familiar, mejora su nivel de autoestima y, sobre todo, porque ellas quieren trabajar. Esto podemos verlo anualmente en los testimonios de los/las jóvenes que realizan las prácticas no rentadas de la UCA quienes agradecen enormemente tener la posibilidad de prestar funciones en el PJCABA.

El Programa contará con cinco (5) practicantes quienes se distribuirán para prestar funciones en diversas áreas del Consejo por el término de un (año) desde su contratación.

A lo largo de dicho año, tanto los practicantes como el área receptiva recibirán capacitaciones de sensibilización brindadas por la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad dentro del horario laboral que buscarán garantizar el éxito de la inclusión.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

Además, los practicantes tendrán ciertos cursos también facilitados por la Oficina y dentro del horario laboral, cuyo objetivo será brindar herramientas que favorezcan el rol de trabajador, como así ofrecer un espacio de intercambio de sus experiencias. Entre los temas de dichos cursos se encontrarían como ejemplo “qué significa mi recibo de sueldo”, “cómo utilizar mi Home Banking”, “situaciones comunes en un entorno laboral”, etc. Estos tipos de capacitaciones son actualmente realizadas por la Oficina a los empleados con discapacidad intelectual que se desempeñan dentro del CM.

Entre las áreas sugeridas para realizar las prácticas se encuentran las Unidades Consejeros, las Comisiones Permanentes y los Programas Permanentes del Consejo de la Magistratura de la CABA.

Cada área receptora deberá designar un responsable que funcionará como referente del practicante y será de enlace con la Oficina.

#### **V.- La selección de los practicantes:**

La selección de los candidatos estará a cargo de la Oficina de Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad mediante la evaluación del perfil laboral y los informes que deberán enviar de los distintos centros (Ej. ADEI, Fundación DISCAR, Fundación Empleo, CCRAI, etc.).

Se invitará a todos los centros y ONGs especializados quienes sugerirán candidatos para las prácticas rentadas, realizarán informes para la evaluación de los mismos, contribuirán al desarrollo de capacitaciones y colaborarán en el seguimiento del éxito del Programa.

Desde la Oficina se evaluará la necesidad de generar Convenios de Colaboración con Universidades que dicten la carrera Terapia Ocupacional para que los/las estudiantes de dicha carrera realicen los apoyos a los practicantes y a su vez se pueda contribuir a que culminen sus carreras.

La Oficina funcionará como autoridad de aplicación del Programa, siendo la encargada de su total coordinación y ejecución. La Unidad del Consejero Rúa colaborará con la Oficina en toda la puesta en marcha y ejecución de cada paso del presente Programa.



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
**Consejo de la Magistratura**

*“2020. Año del General Manuel Belgrano”*

Durante el mes previo al vencimiento de la práctica anual, la Oficina comenzará la selección de los cinco (5) nuevos candidatos que comenzarán sus prácticas el año siguiente.

#### **VI.- Las capacitaciones:**

El programa se presenta como una experiencia que permite al practicante egresarse con un abanico de conocimientos que va más allá de lo laboral, ya que habrá realizado a lo largo de su año de prácticas, varios cursos o capacitaciones que les servirán como herramientas para su desenvolvimiento personal dentro de la sociedad y ampliar sus CVs para futuras búsquedas laborales.

Siendo que para la gran mayoría se trata de su primer acercamiento a un trabajo, pueden desconocer qué es un sueldo, cómo se cobra, cómo es el funcionamiento en un banco, cómo se administra el dinero, y todas aquellas cuestiones que resultan del desarrollo de la vida de una persona inserta en el mundo laboral.

En relación a las capacitaciones para el área receptora, el Programa considera de suma importancia que se realicen sensibilizaciones a fin de lograr el éxito en la inclusión. Estas sensibilizaciones serán de carácter obligatorio para la totalidad de los agentes que se desempeñan en el área.

#### **VII.- La práctica rentada:**

Tal como se viene resaltando, el trabajo y la remuneración revisten un carácter fundamental para lograr la integración y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

En consecuencia la jornada de práctica será de seis (6) horas semanales que se distribuirán en dos (2) días de tres (3) horas cada uno.

La práctica rentada será de quince mil pesos (\$ 15.000) mensuales, los que serán depositados en una cuenta caja de ahorro en pesos que abrirá el Consejo a cada practicante al aprobarse su selección dentro de la nómina de candidatos, y que finalizada la práctica, se consultará al practicante sobre si desea o no conservarla. En caso de que la decisión sea por la negativa, el Consejo se asegurará del cierre de la cuenta, o bien procurará que de mantenerse abierta jamás implique gastos de mantenimiento.

Los practicantes serán dados de alta en la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, tendrán su usuario y contraseña para entrar al sistema.



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires  
Consejo de la Magistratura

“2020. Año del General Manuel Belgrano”

### **VIII.- Las tareas:**

Las tareas a realizarse serán las que cada área considere pertinentes para el normal funcionamiento de la misma.

Desde la Oficina se trabajará en conjunto con los centros y ONG's especializados y con cada practicante en particular, para armar propuestas de trabajos personalizados que busquen potenciar el desarrollo del practicante, las cuales serán puestas a disposición de las áreas receptoras como lo han realizado otros programas de inclusión en Argentina.

Para toda la puesta en práctica del Programa se tomarán en cuenta:

- Los lineamientos y recomendaciones de la Campaña “PUEDA – Por un entorno digital accesible” impulsada por la Asociación por los Derechos Civiles (ADC).
- El “Cuaderno de Buenas Prácticas en la función pública de las personas con discapacidad intelectual”, de la organización Plena Inclusión, Madrid, España, 2018 disponible en:  
[https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/cuaderno\\_de\\_buenas\\_practicas\\_de\\_empleo\\_publico.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/cuaderno_de_buenas_practicas_de_empleo_publico.pdf)
- El “Artículo sobre la Metodología de Empleo Personalizado” elaborado por la organización Plena Inclusión, Madrid, España, disponible en:  
[https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/articulos\\_sobre\\_empleo\\_personalizado.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/articulos_sobre_empleo_personalizado.pdf)
- El “Manual De Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad” elaborado por Editorial COPIDIS, Buenos Aires Ciudad, CABA, Argentina, disponible en:  
[https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual\\_eca\\_digital.pdf](https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf)

### **IX.- Del ejemplo:**

El Programa busca posicionarse como ejemplificador dentro del sector público. Por este motivo invitará a todos los organismos tanto del ámbito de la CABA como Nacional, a replicar esta experiencia en sus áreas puesto que son pocas las que lo han experimentado.





**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
Consejo de la Magistratura

# **FIRMAS DIGITALES**

