



**UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA**

MBA 2009

**“MEJORAMIENTO EN LA IMAGEN
CORPORATIVA DE LAS ENTIDADES
BANCARIAS AL CONTRATAR PERSONAS
CON DISCAPACIDAD”**

ALUMNO: Ignacio Toomey.

TUTOR: Vanessa Welsh.

FECHA: Febrero de 2015.

LUGAR: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

AGRADECIMIENTOS.

Fueron importantes en el trabajo de la presente tesis Vanessa Welsh, Pablo Abinal, Sofía Espinosa, Claudio Pasqualini, Lucila Luxardo, Martín Pugliese, Paula Molinari y Cecilia Arteaga, a quienes agradezco mucho su aporte.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.

El presente trabajo trata sobre la viabilidad y los beneficios en la contratación de personas con discapacidad en entidades bancarias y su relación con la Responsabilidad Social Empresaria y la Imagen Corporativa. Como primer problema se identificó la falta de inserción laboral que afecta a la población de personas con discapacidad y a su entorno familiar. En segundo lugar se estudió la manera de lograr una participación activa por parte del sector privado en el alivio de la problemática a través del concepto de Responsabilidad Social Empresaria. A los efectos de motivar a las empresas, en este caso, bancos de capital privado, a participar en dichas acciones, no solo se enumeraron los beneficios fiscales que la contratación de personas con discapacidad conlleva, sino que también se describió el beneficio en la imagen corporativa que dicha acción significa. Es una tesis de diseño descriptivo, y para demostrar sus postulados, fueron utilizadas diversas herramientas metodológicas. Se hizo un estudio etnográfico por medio de encuestas, entrevistas, estudio normativo y análisis de la documentación interna de las entidades bancarias, lo que permitió ahondar en las políticas de RSE que los casos estudiados que fueron, Banco de la Provincia de Buenos Aires, Banco Macro, BBVA Banco Francés, Banco Galicia y Banco Santander Río. También se estudió el papel que juega el estado en la problemática, a través del Ministerio de Trabajo y el INADI, así como el papel que juegan las entidades relacionadas del Tercer Sector. Esta investigación permitió arribar a la conclusión que el impacto en la imagen de las entidades bancarias es positivo al tomar acciones de Responsabilidad Social Empresaria comprometidas.

Como palabras claves aparecerán las siguientes: Discapacidad, Responsabilidad Social Empresaria, Imagen corporativa, Inclusión, Beneficios Fiscales, Dirección Normativa y Compromiso.

-

INTRODUCCION

En la sociedad actual, se observa que existe un sector de la población que se encuentra muy desprotegido, fuera de la actividad económica del país y pobremente integrado a la sociedad. Es la población de personas con discapacidad que, según el último censo nacional realizado en el año 2010 por el INDEC (http://www.indec.mecon.ar/principal.asp?id_tema=166), alcanza al 12,9% de la población total del país. El número referido anteriormente, atiende únicamente a aquellas personas que sufren de algún tipo de discapacidad, pero el número se multiplica si se tiene en cuenta a los familiares de estas personas que se ven afectados por la problemática.

Si bien el estado juega un papel importante en la inclusión laboral del grupo descripto, es necesario que el sector privado intervenga a los efectos de lograr una sociedad más inclusiva, lo cual beneficiaría a todo el conjunto social. La utilización de mano de obra de personas con discapacidad puede encuadrarse dentro de las buenas prácticas empresariales y una efectiva comunicación de dichas prácticas redundaría en un beneficio en la imagen de la empresa que lo implemente y alentaría al resto de las empresas que conforman el mercado a adoptar prácticas similares generando un efecto de tipo cascada.

Es de público conocimiento que, gracias a la crisis económica y social de finales del año 2001, y al conocido “corralito financiero”, la imagen de los bancos locales decayó mucho dentro de la población. Debido a la debacle, el sistema financiero argentino se contrajo considerablemente, pasando de tener más de 250 entidades financieras operativas a tener menos de 70. Las entidades que sobrevivieron a la catástrofe, lo hicieron con una imagen empobrecida y deteriorada, ya que fueron ejecutores de la decisión gubernamental de confiscar los depósitos bancarios en moneda extranjera. El aluvión de amparos que sobrevino al corralito, un trámite que se prolongó varios años, no hizo otra cosa que terminar de demonizar a las entidades bancarias en general, gracias a lo cual, la imagen que la población argentina tiene de tales entidades financieras es muy negativa.

Teniendo presente esto y que las políticas implementadas desde el Estado, si bien modernas y ambiciosas, son insuficientes, es que se considera necesaria la participación de mayores sectores de la sociedad para mejorar la situación de las personas con discapacidad y por ende, de la sociedad toda. Se estudia el papel que las

empresas privadas, en este caso entidades bancarias privadas, pueden desempeñar respecto al tema a través del concepto conocido como **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**.

La presente investigación buscó dar respuesta a los siguientes interrogantes.

- *¿Es viable -técnica y económicamente- la contratación de personas con discapacidad en entidades bancarias de capital privado? Que procesos y modificaciones habría que adoptar?*
- *¿En caso de contratación, los beneficios fiscales serían mayores que los costos de adaptación del entorno laboral?*
- *¿Se beneficiaría la imagen de las entidades bancarias, si la contratación de personas con discapacidad se comunicara de forma efectiva como una buena práctica empresaria?*

La presente investigación demuestra cómo la adopción de prácticas de RSE relacionadas con la contratación por parte de las entidades bancarias de personal con discapacidad, y su consiguiente comunicación, brinda como resultado un mejoramiento en la imagen de los bancos.

Para ello, los objetivos específicos propuestos fueron:

- Demostrar la viabilidad de la contratación de personas con discapacidad en entidades bancarias de capital privado, replicando los métodos y políticas que actualmente se aplican en bancos públicos.
- Señalar los beneficios y exenciones fiscales que dicha contratación supone.
- Analizar si la contratación de personas con discapacidad y su correspondiente comunicación, significa una mejora en la imagen de la entidad bancaria que la adopte, desde el punto de vista de los clientes.

Como unidad de análisis fueron elegidas las Entidades bancarias que operan en Argentina, especialmente aquellas de capital privado.

La hipótesis que se comprobó fue *“La contratación de personas con discapacidad en bancos de capital privado, atendiendo a las leyes, reglamentos y políticas de RSE, es viable económica y técnicamente, y tiene un impacto positivo en la imagen corporativa de la entidad contratante”*.

El presente trabajo es de diseño descriptivo. Para explicar la problemática y los postulados de la hipótesis fue utilizada la técnica de estudio de casos o casos etnográficos, los cuales permiten arribar a conclusiones de tendencia. Para ello se

utilizaron las siguientes herramientas: encuestas, entrevistas, análisis normativo y análisis de documentación. Asimismo, es un trabajo no experimental.

Ahora bien, a los efectos de comprobar la viabilidad técnica de la contratación de personas con discapacidad en entidades de capital privado, se analizaron las prácticas que vienen realizando entidades de capital público, quienes tienen la obligación legal de contratar personas con discapacidad. Para ello, se tomó como caso emblemático el Banco de la Provincia de Buenos Aires. Una vez realizado el análisis se evaluó la posibilidad de replicar dichas prácticas en entidades bancarias de capital privado. Para comprobar la viabilidad y beneficio económico de dicha contratación, se realizó un estudio exhaustivo de la normativa relacionada, en especial respecto de las exenciones fiscales y beneficios de que normativa otorga; así como de las experiencias de los bancos de capital público, de los entes gubernamentales y de las organizaciones afines del tercer sector.

Seguidamente, se analizaron las prácticas que las entidades bancarias privadas vienen realizando y de qué forma la comunican, mediante la presentación de sus memorias y el análisis de sus sitios web. Además, para determinar el impacto que dichas prácticas suponen, se realizaron encuestas a cincuenta clientes de las entidades bancarias en estudio de diferentes edades, evaluando si conocen las políticas de RSE implementadas por las mismas y si un compromiso mayor en las políticas de RSE, en este caso la contratación de personas con discapacidad, significaría una mejor percepción de dichas entidades. También se realizaron entrevistas a personalidades relacionadas con el tema de estudio.-

La tesis está conformada por siete capítulos, donde el primero trató sobre la situación actual de la población de personas con discapacidad. Es segundo capítulo se refirió sucintamente a los conceptos de RSE e Imagen Corporativa. El tercer capítulo consistió en un análisis profundo y pormenorizado de la normativa vigente relacionada a la contratación de personas con discapacidad, atendiendo principalmente las obligaciones que las leyes generan, diferenciando bancos de capital público con bancos de capital privado, así como las ventajas impositivas y exenciones establecidas a favor de quienes contraten personas con discapacidad. El cuarto capítulo trató la contratación de personas con discapacidad por parte de entidades bancarias públicas, en cumplimiento con lo dispuesto por la ley imperante, utilizando como caso de estudio al Banco de la Provincia de Buenos Aires y los métodos que son allí utilizados.

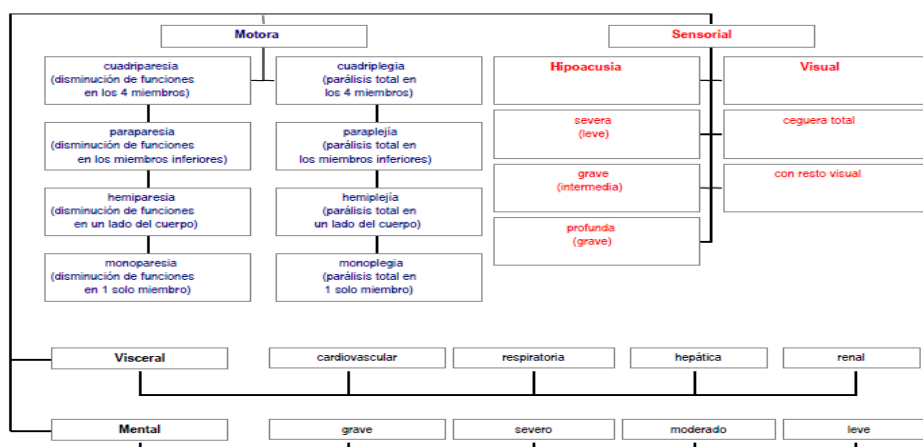
En el quinto capítulo, en su primera parte se estudiaron a aquellos entes estatales que promulgan y promueven la contratación de personas con discapacidad, en un segundo apartado se analizaron aquellas entidades privadas sin fines de lucro que participan de la problemática. El sexto capítulo describe la metodología de investigación y a su vez contiene la comprobación empírica de los postulados de la presente tesis, a través de una encuesta, de una serie de entrevistas a personalidades relevantes y del análisis las políticas de RSE comunicadas a través de las memorias de los bancos Santander Río, Galicia, BBVA Francés y Macro. El séptimo y último capítulo abarca las conclusiones del trabajo.

CAPITULO 1: DISCAPACIDAD.

1.1- DISCAPACIDAD, CONCEPTO, EVOLUCIÓN HISTÓRICA, ACTUALIDAD.

Puede observarse que históricamente, el concepto de Discapacidad, ha sido abordado desde un punto de vista médico. Esto se refiere a que las personas con discapacidad tenían una condición de paciente, con algún diagnóstico médico relacionado con la salud lo que implicaba que el camino a seguir para esa persona era la rehabilitación. Esta visión obstaba el desarrollo pleno de la persona. En los últimos años, dicho enfoque fue superado por presión de los países más desarrollados económicamente, logrando que la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2001, definiera la discapacidad como: *el resultado de la interacción entre una persona con una disminución y las barreras medioambientales o de actitud que esa persona puede enfrentar*. El cambio de postura propicia un cambio sustancial, no solo para las personas con discapacidad, sino para la sociedad en su conjunto, ya que entiende que realizando los cambios necesarios para que el entorno sea favorable, las barreras que propician la discapacidad tenderán a desaparecer. La exposición anterior nos ilustra la tendencia mundial respecto de la discapacidad, la cual es superadora e integradora. Asimismo, se muestran los diferentes tipos de tipos de discapacidad reconocidos por la Organización Mundial de la Salud.

Figura nro. 1. Tipos de Discapacidad según la OMS¹.



Fuente: OMS <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

¹ PELLIZARI, B. (2013) Los beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad. Editorial CAME EDUCATIVA pp.14

Ahora bien, la discapacidad es un problema de gran incidencia en la sociedad argentina. Según cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, un 12,9 % de la población argentina sufre de algún tipo de discapacidad. Alcanza a 5.114.190 personas. A ello, hay que sumarle el entorno familiar de cada persona con discapacidad que, en mayor o menor medida, se ve afectado por la problemática, lo cual arroja un total aproximado de 15,3 millones de habitantes. El 20,6% de los hogares del país alberga al menos a una persona con discapacidad. De la población con discapacidad, el 38,4% carece de cobertura médica de algún tipo y el 75% no tiene empleo. Además, el 43,9% de las personas con discapacidad, son jefes o jefas de hogar. Las cifras hablan por sí solas y son verdaderamente alarmantes. Cuando se habla de la situación actual de la discapacidad, surge a las claras un “Estado Fallido”, incapaz de atender la problemática y de brindar soluciones sustanciales. Es por ello que creemos que, en este sentido, y a través de la RSE, el rol de la empresa y en particular de los bancos de capital privado, es fundamental, al eliminar las barreras imperantes y permitir que las personas con discapacidad accedan a puestos de trabajo. Las figuras N° 2 y 3 muestran algunas estadísticas arrojadas en el último Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC), que descubren una visión más abarcativa de la problemática.

Figura 2. Cantidad de personas con discapacidad por género. Censo 2010 ²

	Total de la población	Población con dificultad o limitación permanente	Prevalencia
Total	39.671.131	5.114.190	12,9%
Varones	19.276.217	2.263.175	11,7%
Mujeres	20.394.914	2.851.015	14,0%

² PELLIZARI, B. (2013) Los beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad. Editorial CAME EDUCATIVA p. 16

Figura 3. Cantidad de personas con discapacidad por tipo de discapacidad. Censo 2010

2.

	Población en viviendas particulares con dificultad o limitación permanente por tipo				
	Visual	Auditiva	Motora		Cognitiva
			Superior	Inferior	
Total	3.274.909	947.066	887.597	1.931.046	832.393
Varones	1.375.452	476.094	362.451	786.226	409.670
Mujeres	1.899.457	470.972	525.146	1.144.820	422.723

Los cuadros ilustrados demuestran de manera explícita el tamaño de la problemática de discapacidad, su penetración en la sociedad, no solo respecto de aquellas personas que lidian con una situación de discapacidad, sino también respecto de su entorno familiar. A su vez, las informaciones que indican la falta de inserción laboral de las personas con discapacidad, en aproximadamente un 70%, resulta contundente.

CAPITULO 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA E IMAGEN CORPORATIVA

2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA. CONCEPTO, EVOLUCIÓN HISTÓRICA, ACTUALIDAD.

En nuestro país, y al día de hoy, no existe una normativa legal que defina propiamente a la Responsabilidad Social Empresaria, en adelante RSE. Sin embargo, dicho concepto es considerado, gracias a su carácter dinámico, en permanente evolución y crecimiento. El instituto Ethos de Brasil, mediante su director Valdemar de Oliveira Neto, brinda la siguiente definición de RSE: *“Es la capacidad de una empresa de escuchar, de atender, comprender y satisfacer las expectativas legítimas de los diferentes actores que contribuyen a su desarrollo”*. A su vez, Caravedo Molinari (2007), Economista y Sociólogo peruano, define la RSE como: *“Una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas. Es una perspectiva que no se limita al consumidor, sino que se preocupa por el bienestar de la comunidad en que se involucra”*.

Como anteriormente se expuso, el concepto de RSE, es dinámico. En nuestro país tuvo una marcada evolución en las últimas décadas, en la cual pueden determinarse las siguientes etapas³:

a- Instalación. La primera aproximación del empresariado a la RSE fue a través de la tradición filantrópica, de la caridad y la ayuda al prójimo. Se toma el ejemplo de padrinazgos de escuela, o bien, en la industria manufacturera argentina, de la donación de la producción con fallas o de segunda mano, a poblaciones desfavorecidas. El principio era completamente altruista o bien, obtener algún tipo de exención impositiva a través de la donación o del manejo de fondos a través de fundaciones o entidades sin fines de lucro. No se observan ejemplos, sobre todo en el mercado bancario, de alguna política que utilice la Responsabilidad Social Empresaria como una herramienta de comunicación al mercado, de las buenas prácticas empresarias.

³ Curso de Responsabilidad Social Empresaria, dictado durante el mes de mayo de 2012, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, por el Dr. Ramon Bernabe Arellano

Generalmente surgen como iniciativas personales de empleados de la empresa con espíritu solidario y no como una política o directiva de la organización como conjunto.

b- Expansión. En momentos de emergencia social, en particular después de la crisis financiera y social del 2001, las empresas tomaron un papel más preponderante, designando mayores recursos y presupuestos, y creando aéreas específicas para aquellos fines. La mayoría de los departamentos de RSE en los bancos de capital privado, fueron creados en esta época.

c- Concientización. Cambio normativo, obligación de presentación de balance social anual para aquellas empresas con una plantilla superior a 300 empleados por imperio de la ley nro. 25.877, art. 25 y subsiguientes. Mayor concientización a nivel social, sanción de la norma ISO 26.000 en el año 2010, la cual provee de una guía para que las organizaciones y sus partes interesadas puedan, a través de la RSE, contribuir a un desarrollo sostenible y eficaz, reconociendo la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza de las organizaciones. A través de todos estos cambios lo que cada organización haga en función de RSE pasa a ser un factor de decisión importante en la elección de cada cliente.

Resulta interesante tener en cuenta lo establecido en la norma ISO 26.000 (http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf), la cual ofrece una guía para las organizaciones y sus *stakeholders* de cómo implementar una correcta y comprometida política de RSE a los fines de fomentar un desarrollo sustentable, concepto que está muy en boga en la actualidad, sobre todo en aquellas empresas y organizaciones que buscan establecer un liderazgo dentro de su mercado a través de un gran compromiso, una excelente imagen y una innovación permanente. La norma citada señala los siguientes beneficios para las empresas que lleven a cabo la aplicación de políticas comprometidas de RSE:

- Ventaja competitiva. En el caso bajo estudio, esto es, aquellos bancos de capital privados, el mercado ya está maduro. Ya se saben cuáles son los grandes actores, quiénes cuentan con poder de decisión y quiénes marcan tendencia en la adquisición de nuevos clientes. Como se estudiará seguidamente, las políticas de RSE de los bancos locales son muy pobres y generalmente siguen la tendencia del vecino. Tal como se

resaltará a lo largo del trabajo de investigación, la adopción de una política comprometida de RSE, como sería la contratación de personas con discapacidad, además del beneficio de las exenciones impositivas, conllevaría un mejoramiento sustancial en la imagen del banco que tome la iniciativa, mostrándolo como un actor comprometido, desde el lugar que ocupa, con el desarrollo sustentable de la sociedad, generando así una importante ventaja competitiva respecto de los otros actores del mercado.

- Reputación. Siguiendo el orden de ideas expuesto en el apartado anterior, quien primero tome medidas comprometidas, tomará la posición de liderazgo en políticas de RSE, sobresaliendo su reputación respecto del resto de los bancos. Dicha reputación puede jugar como un factor importante al momento de la decisión del futuro cliente, entre una entidad bancaria u otra.

- Capacidad para atraer y retener a trabajadores o miembros de la organización, clientes o usuarios. En primer lugar, es sabido que el mejor recurso humano fomenta una mejor organización. Formar parte de una organización socialmente comprometida genera un valor agregado para el empleado, valor que es independiente de la remuneración económica. Así, tanto empleados como clientes, sentirán orgullo por formar parte de una organización que tiende al mejoramiento de las condiciones y oportunidades de toda la sociedad, fomentando la integración de un importante sector de la misma, constantemente desprotegido. La discapacidad genera solidaridad. Cualquier persona, aunque no viva de cerca una situación de discapacidad, se siente solidarizado respecto de la persona o el grupo familiar que lo vive.

- Mantenimiento de la motivación, compromiso y productividad de los empleados. Tal como se explicó, compartir el lugar de trabajo con una persona con discapacidad, será una experiencia enriquecedora para cualquier empleado. El conocimiento de una persona quien, por las trabas que la sociedad impone a su condición, vive una realidad completamente diferente, evitaría que se discrimine a las personas con discapacidad, le brindaría una mayor apertura mental y una visión más integradora de la sociedad. El hecho de pertenecer a una organización con un fuerte compromiso social, actúa como una motivación más para el trabajador, quien de esta

manera, siente que su trabajo tiene una significación trascendental, el de promover la creación de una sociedad más inclusiva, justa y solidaria.

- Percepción de los inversionistas, propietarios, donantes, patrocinadores y comunidad financiera. En cuanto al resto de los *stakeholders*, no cabe duda que la percepción respecto de una entidad con un fuerte compromiso social, será positiva y generará adherencias e imitaciones. Un banco con un compromiso social marcado, sin basarse en los modelos de micro créditos, ni en las políticas actuales de asistencia implementadas por los departamentos de RSE, significara una revolución, un gran paso hacia adelante, desde un sector que fue vilipendiado durante la última década, sobre todo acusado de ser anti social. Se tiene el convencimiento que la aplicación de políticas de RSE más comprometidas, sobre todo la que se propone en el presente trabajo, generará una percepción positiva hacia la entidad que la implemente, desde todos los puntos de vista en relación al mercado y a la sociedad.

- Relación con empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, organizaciones pares, clientes y la comunidad donde opera. La posición de liderazgo significa fuerza. El banco que adopte las medidas que se propondrán tendrá una posición preponderante respecto a sus competidores, no solo en el sentido de la captación de clientes e inversores, sino también que su imagen le propiciará una posición más fuerte en la negociación con otros *stakeholders*, tales como gobierno, sindicatos, etc.

Como se pudo observar, los números y conceptos referidos a la discapacidad ilustran claramente el alcance de la problemática. Más de un 10% de la población total del país se ve afectada directamente por algún tipo de discapacidad, porcentaje que se multiplica si se suma a los familiares que se encuentran a cargo de una persona con discapacidad. Tal como se dijo, el enfoque actual consiste en eliminar las barreras técnicas, sociales y culturales que impiden el desarrollo pleno de las personas con algún tipo de discapacidad. El trabajo surge como una herramienta eficaz en tal sentido. Ello, toda vez que la persona discapacitada al tener un trabajo -tener en cuenta los niveles de desocupación de la población con discapacidad- obtiene independencia y puede actuar como sostén de familia. Como se verá más adelante,

resulta que personas con determinadas discapacidades son muy eficientes para determinados puestos, más aun que personas sin discapacidad. Lo que se demuestra en este capítulo del trabajo es el alcance de la problemática y la cantidad de gente que se ve afectada.

En cuanto a la Responsabilidad Social Empresaria los conceptos referidos en el presente capítulo muestran a las claras las ventajas y beneficios que resultan a favor de las empresas a raíz de la aplicación de políticas de RSE comprometidas. A su vez, dicha conducta tiene beneficios en la sociedad en su conjunto ya que la empresa, gracias a tales prácticas, atiende necesidades sociales aun no satisfechas, lográndose así un mayor bienestar y una mejor calidad de vida.

2.2. IMAGEN CORPORATIVA.

El concepto de Imagen Corporativa, también referido como Identidad Corporativa, se remite a la manera en que una compañía es percibida, en otras palabras, lo que una compañía significa para el público, que opinión es tenida respecto de ella. La creación de dicha imagen es realizada a través de promociones y actualmente, existen varias plataformas para tal efecto, tales como campañas comunicacionales o publicitarias, páginas web, redes sociales, cuyo fin resulta en sugerir un cuadro mental al público general. Típicamente, una imagen corporativa se construye para ser atractiva al público, de modo que la compañía pueda provocar un interés entre los consumidores, crear hueco en su mente y generar riqueza de marca, para lograr así una mayor penetración en el mercado. Dicha tarea resulta primordial para los departamentos de comunicación corporativa de las empresas, construir y mantener una identidad que se encuentre firmemente alineada a los objetivos de negocio de la compañía.⁴

La imagen o identidad corporativa encuentra su génesis en el momento en que es creado un sentido de pertenencia y una filosofía organizacional que se manifiesta en una cultura corporativa particular, diferente de aquellas que ostentan otras compañías. En un sentido más profundo, el público en general se siente parte de dicha filosofía,

⁴ Alina Wheeler, *Designing brand identity. A complete guide to creating, building, and maintaining strong brands*, 2nd ed. New York, Wiley, 2006.

toda vez que comparten valores con la misma. La imagen o identidad corporativa ayuda a las empresas a resolver preguntas tales como “quienes somos?” o “hacia donde nos dirigimos?”, además de brindar a los clientes y consumidores una sensación de pertenencia.⁵ Dicha sensación de pertenencia busca ser un factor importante durante el momento de decisión del cliente, frente a qué marca elegir. Dicho concepto, no solo debe ser claro y estar bien definido, sino que además debe ser fácilmente diferenciable. Aquí es cuando cobra relevancia un logo, color o imagen que identifique claramente a cada compañía. El objetivo es asociar el logo al mensaje, facilitando así su comprensión e identificación con la empresa. El mensaje debe ser propio de cada empresa y no debe confundirse con otros. Dicha confusión únicamente dificultará el proceso de elección por parte del cliente.

El concepto de identidad corporativa encuentra la siguiente composición:

- Diseño Corporativo, referido al logo de la compañía, al uso de uniformes distintivos por parte de sus empleados y al uso de un color particular. Los tres aspectos se ven claramente diferenciados en las entidades bancarias objeto de estudio. Cada una eligió un color y un logo determinado a fin de facilitar una identificación independiente por parte del público. A través de un logo claramente identificatorio se logra una asociación al concepto de identidad corporativa y al mensaje que cada compañía tiene como objetivo brindar.
- Comunicación Corporativa, referida a las campañas comunicacionales, comerciales y de relaciones públicas.
- Comportamiento Corporativo, en atención a los valores, ética, misión, código de comportamiento interno y responsabilidad social empresaria. Todas las entidades en estudio eligieron valores propios que comunican a través de sus acciones y sus sitios web.

El concepto elegido, o sea, el mensaje que intenta promoverse, debe guardar coherencia con la línea de productos ofrecida por la empresa. Cualquier incongruencia, resultara en confusión para los clientes y eventuales consumidores.

⁵ Balmer, J.M.T., & Gray, E.R., (2000). Corporate identity and corporate communications: creating a competitive advantage. *Industrial and Commercial Training*, 32 (7), pp. 256-262.

Peter Peverelli⁶, explica que existen cuatro comportamientos clave para una estrategia de identidad corporativa exitosa:

- Diferenciación, en la alta competitividad de los mercados actuales, una marca debe ser percibida claramente diferente al resto. Lo que la marca representa debe diferenciarse del resto de las empresas. Esto se aplica también al mensaje, al concepto de identidad corporativa que cada empresa tiene como objetivo brindar. Tal como se dijo, debe ser único, original y diferente al de aquellas empresas competidoras.
- Relevancia, las marcas deben estar conectadas con los intereses de la población. Para generar demanda, deben entender y generar satisfacción a las necesidades del público en general. En el caso en estudio, tal como se demostró en el capítulo anterior, la discapacidad es un problema con gran penetración en la sociedad. Gran parte de la misma se ve afectada por la problemática. Y aquellos que no se ven directamente afectados, tienen una opinión solidaria. Con lo cual, un mensaje relacionado a un aporte al mejoramiento de la situación de las personas con discapacidad, será necesariamente relevante.
- Coherencia, a fin de resultar creíble, las marcas deben guardar congruencia entre lo que predicán y sus actos. Todos los actos de promoción de la marca, independientemente del canal utilizado, deben ser consistentes y mostrar unidad.
- Valor, una marca se diferencia, es relevante y coherente, cuando es valorada tanto por la audiencia interna como externa.

El concepto de imagen corporativa, se encuentra íntimamente relacionado con el de Responsabilidad Social Empresaria. Tal como se dijo, una empresa tiene responsabilidades con la sociedad que van más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios, sino que también implica el asumir compromisos con los grupos de interés para solucionar problemas de la sociedad, como bien podría ser, aliviar la situación de las personas con discapacidad y fomentar su inclusión social a través del trabajo.

⁶ A Chinese Corporate Identity, Routledge, 2006

Frecuentemente los consumidores son llevados hacia marcas y compañías consideradas por tener una buena reputación en áreas relacionadas con la responsabilidad social empresarial. Es por cierto entonces, una de las ventajas que trae la responsabilidad social corporativa, ya que también importa en su reputación entre la comunidad empresarial, incrementando así la habilidad de la empresa para atraer capital y asociados, y también con los empleados dentro de la empresa.

La conocida crisis financiera del 2001 y la consecuente retención indebida de los ahorros de los clientes, si bien fue una decisión estatal y no tomada por las entidades bancarias, tuvo como consecuencia la demonización de dichas entidades. La percepción general fue que la responsabilidad era pura y exclusiva de las entidades ya que ellas habían sido las ejecutoras del denominado corralito. En los años siguientes, si bien la situación económica mejoro, las entidades bancarias argentinas no pudieron apoyar las necesidades de vivienda de la población al no poder ofrecer créditos hipotecarios a tasas accesibles. La inestabilidad financiera posterior al año 2007 acentuó dicha tendencia, con lo cual, las entidades bancarias se vieron obligadas a adoptar medidas como las explicitadas precedentemente a los fines de mejorar la percepción tenida por el público en general.

CAPITULO 3. SISTEMA NORMATIVO. DERECHOS, OBLIGACIONES Y BENEFICIOS IMPOSITIVOS.

En este capítulo se estudiará el sistema normativo local relacionado con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en particular lo regulado por las leyes nro. 22.431 y 26.378, a fin de conocer el marco legal donde se desarrolla la actividad en estudio. La primera ley en cuestión es la ley nro. 22431, sancionada por el poder legislativo el 16/03/1981:

2.1. LEY N° 22.431 – SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS⁷.

Esta es la primera normativa en relación a la discapacidad. Además de definir a quien se considera persona con discapacidad, establece, en su art. 8, un porcentaje obligatorio de personas con discapacidad que tienen que trabajar en empresas estatales, o en aquellas privadas con participación estatal.

Art. 2° - A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Es interesante ver la definición que se le da a la persona con discapacidad. Tal como se expuso en el capítulo anterior, la presente normativa define a la discapacidad desde un concepto médico y centrado en la persona.

Art. 4° - El Estado, a través de sus organismos, prestará a las personas con discapacidad no incluidas dentro del sistema de las obras sociales, en la medida que aquellas o las personas de quienes dependan no puedan afrontarlas, los siguientes servicios:

b) Formación laboral o profesional.

A través de este artículo, el Estado Nacional adopta un papel protector de la persona con discapacidad y asume la responsabilidad de su formación laboral y profesional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como de otros organismos,

⁷ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>

como por ejemplo el INADI, el cual fue creado con posterioridad a la sanción de la ley en estudio.

Art. 8° - El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los

programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

El artículo fue sustituido con fecha 03/01/03, por medio de la ley 25.689, gracias a la cual corresponde su redacción actual. El anterior, escrito hace casi treinta años, estableció la obligación legal que, cada empresa en que el estado tenga participación, debe tener un mínimo de 4% de empleados con discapacidad, en su plantilla de empleados, sin distinguir si los puestos corresponden a trabajadores efectivos, contratados o tercerizados. Es para tener en cuenta que la actual corriente normativa, tanto local como internacional, así como la declaración de derechos de los discapacitados promulgada por imperio de la ley nro. 26.378, hacen presumir que el mínimo establecido en la presente, también podría aplicarse a aquellas empresas en que el estado no tiene participación. La inclusión de personas con discapacidad en la nómina de la empresa, significaría estar un paso delante de la corriente normativa imperante. También es interesante destacar la sanción que se establece contra aquellos funcionarios responsables en la contratación que no cumplieran con lo establecido en la presente ley.

Art. 8° bis.- Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.

Establece que, en la compra de insumos y provisiones para empresas estatales, tendrán preeminencia aquellas firmas que acrediten fehacientemente que cuentan con personas con discapacidad en su plantilla. Este artículo fue incorporado por la ley 25.689. Este artículo privilegiará en la elección como proveedores del estado, a aquellas empresas privadas que cuenten con programas de contratación de personas con discapacidad, situación que deberá ser probada fehacientemente.

Art. 9° - El desempeño de determinada tarea por parte de personas discapacitadas deberá ser autorizado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la indicación efectuada por el Ministerio de Salud de la Nación, dispuesta en el artículo 3°. Dicho ministerio fiscalizará además lo dispuesto en el artículo 8°.

Establece que el Ministerio de Trabajo Nacional es la autoridad de contralor de la presente ley, sobre todo de la obligación impuesta en el Art. 8. Además, para el momento de exigir las exenciones fiscales dispuestas por la ley, es requisito ineludible que las personas con discapacidad a contratar, cuenten con el Certificado de Discapacidad, emitido por dicho Ministerio.

Art. 10. - Las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8º, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.

Establece que la ley aplicable a los casos de contrataciones de personas con discapacidad, es la nro. 20.744, ley que rige la totalidad de las relaciones de trabajo en el país. Dota a los trabajadores con discapacidad de los mismos derechos laborales del resto de los trabajadores.

Art. 11. - EL Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa.

Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos.

Será nula de nulidad absoluta la concesión adjudicada sin respetar la obligatoriedad establecida en el presente artículo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, requerirá la revocación por ilegítima, de tal concesión.

Incorpora al régimen a todas aquellas empresas que brinden servicios públicos, sobre todo aquellas que fueron privatizadas.

Art.23. - Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerará las personas que realicen trabajos a domicilio.

Otorga una importante ventaja fiscal, para aquellas entidades que acrediten empleados con discapacidad, del orden del 70% de las cargas sociales, correspondiente al personal con discapacidad, por cada período fiscal. En todos los casos, tal como se comentara al tratar el artículo 9 de la presente ley, para gozar del beneficio de la exención dispuesta es menester, no solo que el trabajador cuente con el Certificado de Discapacidad emitido por el Ministerio de Trabajo, sino que el mismo debe ser contratado a través del Ministerio, quien obra como una suerte de consultora laboral para personas con discapacidad.

2.2. LEY N° 26.378 – CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁸

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

e) Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás,

g) Destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,

h) Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,

⁸ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>

k) Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo,

n) Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,

Hay que tener en cuenta que la presente ley, adopta formalmente en marzo de 2007 a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPCD), establecida por las Naciones Unidas. A diferencia de otras leyes del ámbito local, esta ley reviste el carácter de declaración y carece de ejecutoriedad para llevar a cabo los principios y derechos enumerados en la misma. Esto no quiere decir que esta ley carezca de valor, por el contrario, la adopción por parte de la República Argentina de la convención más moderna y adelantada en materia de derechos a favor de personas con discapacidad, permite vislumbrar la corriente normativa existente y la tendencia actual, tanto local como internacional, de garantizar una situación de igualdad para aquellas personas con algún tipo de discapacidad. Vale destacar el cambio al aproximarse al concepto de discapacidad. El enfoque elegido en la presente ley es muy moderno y superador de aquel utilizado en la ley 22.431. Los paradigmas cambian. Lo que busca esta ley es un cambio en la conciencia social. Las personas con discapacidad son iguales al resto de la sociedad, solo que cuentan con otras barreras para desarrollarse plenamente como personas. La obligación a la que se encuentran sujetos todos los miembros de esta sociedad, es a eliminar dichas barreras a los fines de formar parte de una sociedad más plena e integrada.

Artículo 1°

Propósito

El propósito de la presente Convención es 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.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

A diferencia de la ley 22.431, la CDPCD no define que entiende por persona con discapacidad, sino que afirma que dicho concepto incluye a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. Esta situación significa un importante giro respecto de la definición utilizada en las leyes locales, no es solo la deficiencia, sino la interacción de esta con las diversas barreras que existen, lo que provoca la situación de discapacidad. Es de la sociedad en su conjunto, la responsabilidad de eliminar estas barreras a fin de permitir la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás personas. La ley motiva a los participantes de la sociedad a tomar un rol más activo en la inclusión de la persona con discapacidad.

Artículo 2°

Definiciones

A los fines de la presente Convención:

La "comunicación" incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por "lenguaje" se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por "diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Es importante destacar el concepto de ajustes razonables, toda vez que deja libertad a la aplicación del criterio. Al adaptar las instalaciones para las personas con discapacidad debe primar la coherencia y el sentido común. No es necesaria una gran inversión ni tampoco una modificación sustancial para adaptar el entorno laboral a las necesidades de una persona con discapacidad, es un pequeño esfuerzo que para la persona con discapacidad significaría un gran cambio positivo, la posibilidad de tener un trabajo.

Artículo 3°

Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

e) La igualdad de oportunidades;

De los principios enunciados en la presente convención, aquel que más nos interesa es el de igualdad de oportunidades, toda vez que, las personas con discapacidad deberán gozar de las mismas prerrogativas en cuanto a oportunidades laborales, que cualquier otra persona.

El presente artículo sigue con la corriente normativa mencionada oportunamente. Asimismo, vale destacar que la igualdad de oportunidades conlleva intrínsecamente el criterio de adaptación del entorno laboral y de eliminación de barreras que hablábamos con anterioridad. Va a llegar un momento que los entornos laborales de todas las empresas deberán estar adaptados a las personas con algún tipo de discapacidad. El cumplimiento de una obligación no genera una posición de liderazgo, como si lo hace la innovación desde la adopción de políticas comprometidas de RSE.

Artículo 4°

Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

Este apartado marca el camino del cambio normativo que se viene, y al que las empresas privadas deberán adaptarse. Cuanto antes se tome la decisión de contar con mano de obra de personas con discapacidad, y se lo comunique de manera correcta, mayor va a ser la ventaja respecto del resto de las entidades bancarias de la competencia.

b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;

e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;

En este sentido, hace algunos años, el Estado Nacional ha puesto sus esfuerzos en la eliminación de todas formas de discriminación, no solo aquella por motivos de discapacidad, en la creación del I.N.A.D.I. Dicha entidad viene realizando un excelente trabajo, con sus altibajos, en la lucha contra la discriminación, cuya actividad será referida en el capítulo V.

Artículo 8°

Toma de conciencia

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;

b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;

c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

2. Las medidas a este fin incluyen:

a. iii) Promover 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; Este principio ya se encuentra contemplado en la ley 22.431, y en las ventajas que se otorgan a aquellas entidades que cuentan con mano de obra de discapacitados.

El fin de este esencial artículo es obligar al estado a comunicar la problemática y los derivados. El estado aun no tomo cartas en el asunto al menos no de una forma

determinante. Por ello es tan buena la oportunidad. La firma que contrate personas con discapacidad, haga de ello una política de RSE y la comunique eficientemente, generará un importante valor, el de ser líder del cambio. La situación está dada para que todas las empresas tengan que tomar cartas en el asunto, la que primera lo haga ocupará indiscutiblemente la posición de líder, y sin hacer grandes inversiones más que anticiparse a la corriente. Ninguno de los grandes bancos privados locales tienen políticas de contratación de personas con discapacidad, y si lo hacen, no lo comunican en su Balance Social Anual, ni en su sitio web. La normativa sugiere que el cambio en la contratación de personas con discapacidad es inevitable, tanto por obligación legal como por mandato social y, la entidad que tome la posta y sea precursora en el tema, tendrá una gran ventaja respecto de sus competidores.

Artículo 9°

Accesibilidad

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;*
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.*

Este artículo es importante y refiere a la adaptación del entorno que viene mencionándose. Un entorno integrador y amigable para aquellas personas con discapacidad terminará siendo un tema obligatorio para la sociedad, no únicamente para aquellas empresas empleadoras de personas con discapacidad, sino para todos los

empleadores. Es un concepto básico en la integración social de la persona con discapacidad.

Artículo 12.

Igual reconocimiento como persona ante la ley

2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen 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 laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

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;

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;

Este artículo continua con los lineamientos establecidos en la ley 22.431, pero estableciendo un cambio profundo ya que, en el inciso h se nombra al sector privado, situación que nos confirma el cambio en la dirección normativa la cual se dirige a establecer una obligación de contratar personas con discapacidad, hacia todas las empresas, no solo aquellas de participación estatal.

Luego de recorrer los vericuetos de la ley 22.431, se pueden sacar en limpio varios conceptos que aclaran el panorama actual y que ayudarán a vislumbrar hacia donde se dirige la corriente normativa:

- La ley toma el concepto de discapacidad como un criterio médico y circunscripto a la persona.
- El estado asume un rol protector de las personas con discapacidad.
- La ley obliga a las empresas con participación estatal a completar un 4% de su dotación con personas con discapacidad.
- La ley beneficia a aquellas empresas privadas que contraten personas con discapacidad eximiéndolos del pago de un 70% de las cargas sociales de cada empleado con discapacidad y además, fomentando su contratación como proveedores del estado.

A su vez, del análisis de la ley 26.378 se sintetizarán varios conceptos que ayudan a vislumbrar hacia donde se dirige la corriente normativa:

- La presente es una ley estrictamente declarativa, que a diferencia de la ley nro. 22.431, carece de ejecutoriedad, pero permite vislumbrar la dirección a la cual se dirige la corriente normativa. Esto es, mediante la vigencia de una ley, llegar a una sociedad

más inclusiva e integrada, donde existan cada vez menos barreras para el pleno desarrollo de todos los integrantes de la misma.

- Si bien sigue los principios y lineamientos establecidos en la ley nro. 22.431, extiende el ámbito de aplicación del principio de inclusión laboral de personas con discapacidad a aquellas empresas de capital privado.

- Con su sanción, toma fuerza de ley la más moderna y superadora declaración internacional en materia de derechos de personas con discapacidad. Esto demuestra la dirección a la cual tiende nuestro país, sancionando y otorgando los instrumentos necesarios para que el sector privado, así como el tercer sector, sean actores fundamentales en la construcción de una sociedad más inclusiva.

CAPITULO 4: DISCAPACIDAD EN ENTIDADES BANCARIAS PÚBLICAS. CASO BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

En este capítulo se analizará la contratación de personas con discapacidad por parte del Banco de la Provincia de Buenos Aires. No debe olvidarse que el banco citado, al ser un banco de capital público, está alcanzado por lo normado en el Art. 8 de la ley 22.413, en virtud de lo cual, se encuentra obligado legalmente a tener un 4% de su dotación conformado por personas con discapacidad. Igualmente, la elección del Banco Provincia como caso de estudio no se debe a esta imposición legal únicamente, sino que, además de ser el banco más antiguo del país y uno de los más importantes en la actualidad, se destaca en sus innovadoras políticas de inclusión social y de responsabilidad empresarial. Entonces, el Banco de la Provincia de Buenos Aires, no solo cumple al pie de la letra la obligación de tener un 4% de empleados con discapacidad, sino que, como se podrá ver más adelante, fue motor de diferentes políticas y procesos tendientes a fomentar una mejor integración del empleado con discapacidad con el entorno laboral, basándose en sus capacidades y habilidades y también, capacitando a su vez al resto de la dotación con herramientas para lidiar adecuadamente con la problemática.

4.1. BREVE RESEÑA HISTORICA DEL BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

El Banco de la Provincia de Buenos Aires es el más antiguo del país y uno de los más antiguos de Latinoamérica. Fue fundado el 15 de enero de 1822, varias décadas antes que nuestro país alcance su conformación territorial actual. Fue el emisor del primer billete nacional. Es el banco provincial más importante del país, entidad financiera de la provincia más populosa y tiene una gran presencia, no solo a lo largo y ancho de la Provincia de Buenos Aires, sino que también en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Actualmente cuenta con más de 10.377 empleados de los cuales, alrededor de 425 son personas con discapacidad. Es el segundo banco en cantidad de empleados, solo detrás del Banco Nación.

4.2. EL BANCO PROVINCIA Y LA DISCAPACIDAD.

Tal como fue adelantado al inicio del presente capítulo, el BAPRO, al ser una entidad autárquica con participación estatal, se encuentra obligado por imperio de la ley 22.431 a cubrir un 4% de su dotación con personas con discapacidad. La fecha de sanción de la ley 22.431 fue el 16 de marzo de 1981, lo que motivó a que entidades como el BAPRO adopten prácticas muy innovadoras respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Según Claudio Pasqualini, gerente de personal de la sucursal de Capital Federal del BAPRO, prácticamente tuvieron que desarrollar todos los procesos tendientes a una integración favorable de las personas con discapacidad con el entorno laboral ya que, para esa época, no había literatura ni prácticas relacionadas con dicha problemática en el país. Un ejemplo de esto es que una parte de la capacitación que reciben los empleados al tomar posiciones donde otras personas les reporten, es que los capacitan y les dan las herramientas necesarias en caso que alguno de dichos reportes sean personas con discapacidad. Independientemente que el porcentaje de personas con discapacidad no supere el 4% del total de los empleados, y que las posibilidades de tener un reporte con discapacidad sean más bien escasas, todos los empleados que reciben ascensos tienen que pasar por esta capacitación, lo cual es una excelente posibilidad para concientizarlos respecto de las barreras que existen para que una persona con discapacidad pueda desarrollarse plenamente en nuestra sociedad actual. Dicha capacitación, conocida dentro del ámbito del banco como "Aula Taller", tiene 25 días de cursada y uno de ellos se destina completamente al manejo de empleados con discapacidad. Por la misma, pasan alrededor de 350 personas por año.

Siguiendo con lo expuesto por el Sr. Pasqualini, el mismo nos indica que, los 425 empleados con discapacidad, de una dotación total de 10.377 empleados, se encuentran repartidos en diferentes ámbitos del banco, tales como aéreas centrales, sucursales, atención al público, etc. El área que el Sr. Pasqualini preside, Recursos Humanos, desarrolló recientemente un nuevo modelo de Evaluación de Personal, el cual incluye un capítulo de cómo evaluar al empleado con discapacidad, haciendo hincapié en las tareas que su capacidad le permite o no le permite realizar y, según este criterio, asignarle una posición donde sus capacidades puedan ser aprovechadas al

máximo. Por ejemplo, los empleados hipoacúsicos son destinados en tareas de manejo numerario en el Tesoro, ya que, debido a su condición, tienen una mayor capacidad de concentración que la mayoría de las personas sin discapacidad. También se destinan a tareas de ordenanza a personas con síndrome de Down o TGD, con excelentes resultados. Otro ejemplo que particularmente mencionó el Sr. Pasqualini, es el de un psicólogo no vidente que integra su equipo y quien es el que está a cargo, junto a un terapeuta ocupacional, del dictado de los cursos de capacitación "Aula Taller". Asimismo, fue mencionado el caso que, debido a la contratación de una persona con dificultades motrices, parapléjica particularmente, debieron ser readecuados sustancialmente los accesos de una sucursal del banco. No hace falta decir que dicha mejora, un ejemplo de la eliminación de barreras que viene tratándose en este trabajo, no solo beneficia a la empleada contratada que así puede desarrollarse laboralmente con plenitud, sino que también beneficia a todos aquellos clientes e interesados con algún tipo de discapacidad, que necesiten utilizar los servicios de dicha sucursal del banco. La eliminación de barreras, aunque sea motivada para la integración de un empleado, genera un beneficio para el resto de la sociedad.

La integración de personas con discapacidad es realizada con un equipo especialmente creado para ello que cuenta, a modo de ejemplo, con un intérprete de lenguaje de señas para trabajar con hipoacúsicos, y un terapeuta ocupacional que realiza un seguimiento mensual de todos los casos de empleados con discapacidad y facilita la adaptación de los mismos al entorno laboral. También cuentan con tres asistentes sociales, cinco psicólogos y cuatro médicos, todos ellos personal estable del área de recursos humanos, que realizan un seguimiento del personal en su conjunto.

Como se puede observar, el manejo que viene realizando el Banco Provincia respecto a la integración del empleado con discapacidad, no solo es innovador y de excelencia, sino que además es realizable. Con esto se quiere señalar que las prácticas que vienen llevando a cabo, son fácilmente replicables en las entidades bancarias de capital privado que se estudiarán seguidamente, sin la realización de grandes inversiones. Además fomenta la inclusión de, no sólo de personas con discapacidad, sino también de diferentes profesionales capacitados para atender la problemática, médicos,

psicólogos, etc., lo que enriquecería el ambiente gracias a la creación de una dotación interdisciplinaria.

Vale destacar que, el BAPRO realiza las contrataciones de personal con discapacidad a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aprovechando así las exenciones impositivas establecidas por la normativa oportunamente analizada.

Como aspecto negativo, resulta llamativo que el trabajo de excelencia que viene realizando el BAPRO, no es debidamente comunicada por el mismo. En su sitio web <http://www.bapro.com.ar> es imposible encontrar nada de lo expuesto anteriormente en el capítulo. El banco no comunica por este medio, ni por ningún otro, sus prácticas de integración de personal con discapacidad, ni los lineamientos de sus políticas de Responsabilidad Social Empresaria, aunque cuente con un moderno y desarrollado portal web. Ello resulta negativo en tanto el público en general, ni sus clientes, son conscientes de la gran labor hasta ahora llevada a cabo. Tal conocimiento, beneficiaría la imagen del BAPRO, luciendo como estímulo para acercar nuevos clientes y así, alentar la introducción de nuevas y superadoras prácticas de RSE.

A modo de conclusión vale destacar nuevamente la política de integración de personas con discapacidad llevada a cabo por el Banco de la Provincia de Buenos Aires. Han sabido aprovechar una obligación legal, para transformarse en una fuente de integración laboral de personas con discapacidad. Gracias a ellos, 425 personas con discapacidad y sus familias ven satisfechas sus necesidades económicas y además pueden desarrollar satisfactoriamente un aspecto importante de su vida, el laboral, alcanzando así una mayor plenitud.

Resulta también de interés, la comparación de la actividad descrita con aquella que lleva a cabo la única entidad del país de similares características, El Banco de la Nación Argentina. El Banco Nación, fundado en el año 1891, cuenta actualmente con 16.876 empleados en Argentina (<http://www.bna.com.ar/Institucional/EIBancoEnCifras>). De acuerdo a lo normado por la ley 22.431, debería contar con al menos 675 empleados con discapacidad. Tal información no es comunicada, ni en su balance, memoria o sitio web. Se intentó contactar a la persona encargada del área de Recursos Humanos de la entidad en reiteradas oportunidades, sin obtener respuesta alguna. Sin perjuicio de

ello, lo expuesto robustece los postulados del presente trabajo, esto es, no se hace una comunicación efectiva de las buenas prácticas institucionales, a saber, la contratación de personas con discapacidad.

Tal como se pudo apreciar en el presente capítulo, el BAPRO alcanzó excelentes resultados con la aplicación sostenida de políticas de integración. Dichas prácticas, si bien innovadoras, son fácilmente replicables en otras entidades bancarias de menor envergadura, con los mismos resultados. Lo que al banco le falta realizar es una comunicación efectiva de la integración laboral que promueven, para así capitalizar dicha integración en el mercado, posicionándose como un banco comprometido con el objetivo de alcanzar una sociedad que incluya a todos sus miembros. Dicha capitalización se alcanza comunicando adecuadamente, lo cual, no viene realizándose hasta ahora (https://www.bancoprovincia.com.ar/content/docs/Memoria_2013.pdf). Tal como será demostrado oportunamente mediante la realización de encuestas, la contratación de personas con discapacidad cuenta con una gran aceptación entre los clientes de bancos. Entonces, una efectiva comunicación redundará en una mejor imagen y posición del BAPRO dentro del mercado y también, en una réplica de las prácticas por ellos llevadas a cabo, por parte del resto de las entidades bancarias locales.

CAPITULO 5. ENTIDADES GUBERNAMENTALES Y ONG.

En la primera parte de este capítulo, se estudiará el papel de aquellos entes estatales que se relacionan con el trabajo de las personas con discapacidad y con la defensa de sus derechos como trabajadores. Específicamente, se analizarán dos entes de alcance nacional. En primer lugar estudiaremos al Ministerio de Trabajo de la Nación, el cual a través de la “Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad” realiza diversos programas y acciones tendientes a incrementar la tasa de empleo de personas con discapacidad, asistir a los empleadores y empleados, etc. En segundo lugar se estudiará al Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo, conocido por sus siglas como el I.N.A.D.I.

En la segunda parte, se analizarán las entidades del tercer sector, las organizaciones no gubernamentales, respecto de las cuales existe un gran número en Argentina que, en mayor o menor medida, proponen prácticas para integrar a la población con discapacidad tendiente a eliminar las barreras culturales y sociales que imposibilitan dicha integración. Atendiendo razones de trayectoria, importancia y reconocimiento, fueron elegidas para su estudio La Usina y Cascos Verdes.

En la última parte del capítulo contendrá los resultados de la metodología de investigación utilizada, los cuales verterán las conclusiones de una encuesta realizada sobre una población de 50 clientes de bancos, privados y públicos, realizada con el objetivo de tener un claro panorama del conocimiento por parte de los clientes de las políticas de RSE y de cómo se perciben los cambios en las mismas. Además, se agregará el contenido de tres entrevistas realizadas distintos referentes en la materia, un directivo bancario encargado del área de RSE, una funcionaria estatal dependiente del Ministerio de Trabajo y por último una persona con discapacidad activa laboralmente. Por último, y como tercer instrumento de metodología, se agregaran las memorias analizadas en el capítulo que antecede, las cuales propinaron las conclusiones allí expuestas.

5.1. ENTIDADES GUBERNAMENTALES.

5.1.1. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION (MTEySS).

Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad⁹. La dirección mencionada lleva adelante los lineamientos que el MTEySS propone para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Este objetivo ministerial surge de su misión de procurar la igualdad de oportunidades laborales para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Durante el año 2003 se pusieron en marcha acciones y programas de empleo específicos para mejorar la situación laboral, instrumentados en forma conjunta con las organizaciones gubernamentales (OG) y organizaciones no gubernamentales (ONG). Desde fines de 2007 a través de las oficinas de empleo municipales se desarrollan e instrumentan las áreas de empleo selectivo. Con el funcionamiento de dicha Red de empleo queda establecida una Política Pública de amplia territorialización.

La dirección, que actualmente se encuentra a cargo del Lic. Carlos María Jordán, lleva a cabo los siguientes programas a detallar:

a- Promover la Igualdad de oportunidades de empleo. El programa fue creado a través de la resolución ministerial 124/11 y reglamentado por la resolución 877/11. El mismo tiene como objetivo asistir a personas con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional, a través de su inclusión en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y desarrollar emprendimientos productivos independientes. Tiene como beneficiarios a aquellos trabajadores y trabajadoras desocupados, con algún tipo de discapacidad, que sean mayores de 18 años y que tengan residencia permanente en el país.

El programa cuenta con dos líneas de actividades, la primera, denominada “actividades asociativas de interés comunitario”, se encuentra dirigida a la población con limitaciones funcionales de carácter psicosocial y/o cognitivas, promoviendo su participación en actividades de utilidad social en forma tutelada, siendo el ministerio el encargado de la provisión de insumos y herramientas. Los proyectos deberán ser formulados y ejecutados por organismos públicos, ONG o instituciones de formación profesional, y contarán con la participación de entre 8 y 12 personas, y una duración de

⁹ <http://www.trabajo.gov.ar/discapacidad/>

entre 12 y 24 meses. La segunda línea de actividades, denominada Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral, se encuentra dirigida a la inclusión de trabajadores/as con discapacidad en prestaciones formativas o de formación de empleo, a través de talleres de orientación laboral, búsqueda de empleo, formación profesional y acciones de inserción laboral.

b- Programa especial de Formación y Asistencia técnica para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad. El programa fue creado por la resolución ministerial 509/2 y modificado por la resolución 73/10. Su objetivo es brindar cursos de capacitación que permitan incrementar competencias, mejorar las condiciones de empleabilidad y apoyar la búsqueda de empleo u ocupación, a las personas con discapacidad. El programa está orientado a trabajadores/as desocupados/as que requieran adquirir nuevas competencias o mejorar sus condiciones para la búsqueda y obtención de empleo; así como a aquellos que actualmente se encuentren trabajando, pero que requieran de nuevos saberes para lograr un mayor nivel de competitividad y profesionalidad. Los proyectos deben basarse en la articulación y cofinanciación interinstitucional local y orientarse según la demanda de mercado, y puede estar dirigido tanto al empleo privado como a la generación de autoempleo.

c- Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. El programa fue creado por la resolución ministerial 802/04 y modificado por las resoluciones 343/10 y 1440/10. Su objetivo es promover la inserción laboral de Trabajadores con Discapacidad en el sector privado, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación. Se encuentra dirigido por un lado a trabajadores con discapacidad que se encuentren desocupados, sean mayores de 18 años, que no perciban ningún beneficio de la Seguridad Social, que tengan Certificado de Discapacidad (ley 22.431/3) y que se encuentren en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo; por otro lado se encuentra dirigido a Empresas Privadas y Organismos Públicos, que se encuentren interesados en la contratación de empleados con discapacidad. El programa establece que los trabajadores con discapacidad que participen, percibirán la suma de \$1.500 en aquellos trabajos de tiempo completo, y la suma de \$750 en trabajos de tiempo parcial, suma que el empleado podrá descontar del monto total de la remuneración a

pagar, beneficio que es compatible con otros beneficios impositivos vigentes para la contratación de personas con discapacidad, los cuales pasan a detallarse:

- Deducción del 70% del impuesto a las ganancias (Ley 22.431/23).
- Exención del 50% de los aportes patronales durante el primer año de contratación (Ley 24.013/87).
- Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos (Ley 24.147/34).

d- Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad (Sector Público y Privado). El programa fue creado por la resolución ministerial 708/10 y modificado por la resolución 905/10. Su objetivo es favorecer la adquisición de experiencia y conocimiento de las personas con discapacidad, para oficios demandados localmente mediante su participación activa en el puesto de trabajo. Sus beneficiarios son aquellos trabajadores discapacitados desocupados con certificado, mayores de 18 años y Organismos Públicos, Empresas Privadas y Organizaciones sin fines de lucro. Las acciones deberán ser formuladas teniendo en cuenta las demandas y las posibilidades de inserción laboral regional, contarán con actividades de práctica en el puesto de trabajo y acciones de capacitación. El programa tendrá una duración de entre 1 y 8 meses en el sector público, 1 y 6 meses en el sector privado y entre 3 y 8 meses en entidades sin fines de lucro. Los beneficiarios percibirán una ayuda económica mensual de \$550 cuando el proyecto tenga una carga horaria de 20 horas semanales, y una ayuda de \$750 cuando el proyecto tenga una carga semanal de 30 horas.

e- Programa de Terminalidad Educativa. El objetivo del programa es mejorar la situación educativa y la formación laboral de las personas con discapacidad a los fines de propiciar un mejor acceso al mercado laboral y potenciar las condiciones de empleabilidad de los mismos. Junto con los organismos estatales gestiona el inicio de los estudios formales, o la finalización de los mismos, ya sea a nivel primario o secundario.

f- Programa de Apoyo Económico a los Talleres Protegidos de Producción. El programa consiste en apoyar económicamente a aquellos talleres miembros de los Talleres Protegidos de Producción, con un aporte mensual de \$550 por trabajador. Es requisito que los talleres se encuentren inscriptos en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo.

g- Oficina de Empleo. Implica la creación de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, con el objetivo de fomentar la inserción laboral de los trabajadores/as con discapacidad mayores de 18 años que tengan certificado. La oficina opera como una consultora laboral, los interesados deberán inscribirse en forma personal para una entrevista en la cual se confecciona un perfil laboral del postulante. El programa apunta a la cobertura de vacantes laborales tanto en empresas públicas como privadas.

5.2.2. INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO. INADI¹⁰.

En su sitio web, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) se define un organismo descentralizado que fue creado mediante la Ley N° 24.515 en el año 1995 y comenzó sus tareas en el año 1997. Desde el mes de marzo de 2005, por Decreto Presidencial N° 184, se ubicó en la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Al igual que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, analizado en el apartado anterior del presente capítulo, este es un ente centralizado, que depende directamente del ejecutivo nacional y tiene jurisdicción en todo el país. Se continuará con el análisis de sus funciones.

Las acciones del INADI están dirigidas a todas aquellas personas cuyos derechos se ven afectados al ser discriminadas por su origen étnico o su nacionalidad, por sus opiniones políticas o sus creencias religiosas, por su género o identidad sexual, por tener alguna discapacidad o enfermedad, por su edad o por su aspecto físico. Sus funciones se orientan a garantizar para esas personas los mismos derechos y garantías de los que goza el conjunto de la sociedad, es decir, un trato igualitario. El INADI, si bien es un dispositivo de lucha contra cualquier tipo de discriminación, hace también hincapié en evitar que se discrimine por su condición de tales, a personas con discapacidad. El análisis se centrará en este aspecto de la entidad, pese a lo cual se ofrecerá un panorama general del instituto.

¹⁰ <http://inadi.gob.ar/>

Para dar cumplimiento a los presupuestos enunciados en la creación del INADI, éste se organizó en diferentes áreas que desarrollan los programas y proyectos específicos que dan cuenta de los objetivos institucionales.

Objetivos:

- Elaborar y proponer políticas nacionales e impulsar acciones y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo.
- Actuar como órgano de aplicación de la Ley N° 24.515 de Creación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos.
- Difundir los principios normados en la Constitución Nacional, tratados internacionales en materia de derechos humanos, normas concordantes y complementarias y la Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule.
- Diseñar e impulsar campañas educativas y comunicacionales tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, y a la eliminación de actitudes discriminatorias, xenófobas o racistas.
- Recibir y coordinar la recepción de denuncias sobre conductas discriminatorias, xenófobas y racistas, y llevar un registro de ellas.
- Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito a personas o grupos en situación de discriminación o víctimas de xenofobia o racismo, proporcionando patrocinio gratuito a pedido de la parte interesada.
- Proporcionar al Ministerio Público y a los tribunales judiciales asesoramiento técnico especializado en los asuntos relativos a la temática de su competencia, actuando como colaborador y auxiliar de la Justicia.
- Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenófobas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades, entidades o personas privadas.

- Constatar *-prima facie-* la existencia en el territorio argentino de personas que durante la Segunda Guerra Mundial o posteriormente, participaron en el exterminio de pueblos o en la muerte y persecución de personas o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad u opinión política. Y cuando corresponda, efectuar las denuncias ante las autoridades competentes.
- Promover e impulsar, cuando existan suficientes evidencias, y de acuerdo a lo previsto en el artículo 43 de la Constitución Nacional, las acciones judiciales y administrativas pertinentes.
- Articular acciones conjuntas con organizaciones de la sociedad civil que trabajen contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.
- Establecer y gestionar delegaciones en las jurisdicciones provinciales y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para federalizar la gestión del INADI.

Asimismo, el Poder Ejecutivo Nacional, a través de la sanción del Decreto N° 1086/05 de adopción del Plan Nacional contra la Discriminación de fecha 07/09/2005, encomienda en su artículo 1° que el INADI asuma la coordinación para implementar dicho Plan. Por ello, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo se propone como objetivos primordiales las siguientes estrategias:

- Efectivizar las propuestas del Plan Nacional contra la Discriminación.
- Federalizar la gestión del INADI, fortaleciendo las delegaciones existentes y creando nuevas en todo el territorio nacional.
- Fortalecer la participación de la sociedad civil a través de foros conformados por organizaciones dedicadas a la lucha contra la discriminación.
- Mejorar la atención a las personas en situación de discriminación, brindando un servicio integral de orientación y asesoramiento.
- Hacer más eficaz la recepción de denuncias sobre hechos discriminatorios, xenófobos o racistas, prestando un asesoramiento jurídico especializado, de acompañamiento y defensa de las víctimas.

- Realizar campañas que promuevan la valoración del pluralismo social y cultural, la integración de las diversidades y la eliminación de todas aquellas actitudes discriminatorias, xenófobas o racistas.
- Desarrollar programas de prevención de las prácticas discriminatorias, y actualizar el diagnóstico acerca de las situaciones de discriminación en todo el territorio mediante la investigación especializada.

Como se puede observar, tanto en sus objetivos como en sus estrategias, el INADI se erigió como un lugar donde pueden atenderse todas las denuncias por discriminación que existan, sea por el motivo que fuera, a lo largo y a lo ancho del país. Esto significa un gran paso en la calidad institucional de un país. La creación de un ente donde aquellos sectores más desatendidos de la sociedad, tengan un lugar donde hacerse escuchar, es un avance hacia una sociedad más integrada. El INADI le da voz a aquellos que antes no eran escuchados. A través de este instituto, la población de personas con discapacidad, tiene, no solo un lugar donde denunciar casos de discriminación, sino que a la vez, el instituto promueve mediante diversas campañas, la integración social de las personas algún tipo de discapacidad. El 28/11/12, el INADI presento un documento titulado DISCAPACIDAD Y NO DISCRIMINACION. En honor a la brevedad no se llevará a cabo un análisis exhaustivo del documento, ya que es redundante y va por los mismos caminos que los enunciados y principios postulados en este trabajo.

5.2. ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y DEL TERCER SECTOR.

Pasando ahora a describir otro tipo de actores de la temática en cuestión, se hablará de las entidades no gubernamentales que, entre otras, tienen un papel relevante en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

5.2.1. CASCOS VERDES¹¹.

Según su Carpeta Institucional del año 2012, Cascos Verdes se define a sí misma como *“una organización sin fines de lucro, que promueve la inclusión social y la conciencia ambiental a través de la educación y el compromiso de todos”*. Dicha actividad es

¹¹ <http://cascosverdes.com/es/quienes-somos/que-es-cascos-verdes/>

realizada brindando capacitación universitaria a jóvenes con discapacidad intelectual en temáticas relacionadas con el medio ambiente. Estos jóvenes, luego de completar un ciclo de estudio de dos años, empiezan a trabajar en la organización como educadores ambientales, enseñando a cuidar el medio ambiente en escuelas, universidades y diversos eventos.

Además, Cascos Verdes ofrece a estos jóvenes un programa integral de inclusión social que tiene una duración de 4 años y el cual se divide en 3 proyectos: *Crear Conciencia, Ambiente para Todos y Sociedad Inclusiva*. A través de éstos, los jóvenes adquieren conocimientos acerca del cuidado ambiental y pueden acceder a lugares que anteriormente les eran vedados, como una Universidad. Es así que éstos jóvenes viven una experiencia de superación, en su rol de educadores ambientales, y son valorados a través de su propia red social que se pone en acción para incluirlos laboralmente. Cada proyecto posee objetivos específicos, y en su conjunto forman un ciclo gracias al cual los jóvenes concluyen sus 4 años con una mayor confianza, autodeterminación y por sobre todo, valorando haber podido contribuir de alguna manera al capital social argentino.

A través de Cascos Verdes, los jóvenes asumen un rol responsable dentro de la sociedad, como generadores de cambio. A través de su propuesta de cuidado ambiental, generan modificaciones en los hábitos de las personas para que sean más responsables en términos ambientales.

Los proyectos de Cascos Verdes han sido declarados de interés social por la Legislatura de la CABA y por el H. Senado de la Nación.

5.2.2. LA USINA¹².

La Usina es una Asociación Civil sin Fines de Lucro, fundada en marzo de 2002. Su visión es *“Vivir en una comunidad donde las personas con discapacidad ejerzan su condición de seres humanos, siendo valorados y respetados desde su diversidad”*,

¹² <http://www.lausina.org/institucional/mision/mision.html>

mientras que su misión es *“Promover un cambio de actitud frente a la discapacidad para generar el ejercicio de una ciudadanía activa”*.

Según su Carpeta Institucional la propuesta de La Usina es de alcance nacional, haciendo hincapié en la federalización de las acciones. Priorizan su trabajo fuera de Buenos Aires por considerar que es en las provincias más alejadas de la capital, donde se hace más necesario acercar recursos que mejoren la calidad de vida a las personas con discapacidad.

El equipo de trabajo de La Usina -el cambio en discapacidad- fue creado desde la concepción de la diversidad y está compuesto por profesionales provenientes de distintas áreas de formación que hacen relevantes aportes desde sus diferentes concepciones.

Describen como propios los siguientes objetivos y acciones:

Objetivos

Acompañar la construcción de organizaciones sin fines de lucro sólidas, transparentes, articuladas y sustentables, de y para, personas con discapacidad.

Impulsar a los jóvenes con discapacidad de todo el país para que sean protagonistas activos en sus comunidades.

Fomentar una comunidad que valore la diversidad como forma de enriquecimiento colectivo, generando así lugar para todos.

Contribuir para que las personas con discapacidad participen activamente, y con autonomía, de todos los espacios que deseen en la sociedad.

Sus acciones se enmarcan en cuatro estrategias

- Estrategia de Sustentabilidad para Organizaciones Sociales
- Estrategia de Promoción del Liderazgo de Jóvenes
- Estrategia para la Responsabilidad Ciudadana
- Estrategia de Promoción para la Autonomía Personal

De la lectura de la primera parte del capítulo surge a las claras la intención del Estado Nacional de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, utilizando instituciones diferentes, en este caso el Ministerio de Trabajo y el INADI, las cuales se complementan con los postulados legales analizados en el capítulo II. La corriente normativa referida oportunamente se ve aquí reforzada, por las políticas llevadas a cabo desde los entes mencionados. En primer lugar, el Ministerio de Trabajo, juega un papel preponderante en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Tal importancia se ve reflejada en la gran cantidad de programas creados a tal efecto, los beneficios fiscales que se otorgan a aquellas empresas privadas que decidan acogerse a la iniciativa y además los subsidios otorgados directamente a los trabajadores, muestran a las claras la importancia. Además, no se debe soslayarse que el Ministerio de Trabajo, además de otorgar el certificado de discapacidad, requisito necesario para que los empleadores puedan acogerse a los beneficios fiscales, realiza un trabajo de consultora laboral. Ello, toda vez que al analizar a cada candidato en sí, paso previo a otorgar el certificado de discapacidad, obtiene un panorama real de las capacidades de cada trabajador, recomendado a su vez, que tipo de tareas realizaría con una mayor eficiencia, ahorrándole así un proceso importante al eventual empleador. Mediante la Dirección de Promoción de Empleabilidad de Personas con Discapacidad, el Ministerio de Trabajo resulta una herramienta de gran ayuda para las empresas contratantes, los ayuda en la selección y capacitación del personal, asiste en el trámite de obtención de ventajas fiscales y, en determinados casos, brinda ayuda financiera al trabajador. Con el análisis del papel del Ministerio referido se intenta demostrar que, si bien el Estado no absorbe completamente la oferta de trabajo de personas con discapacidad, brinda las herramientas necesarias para que las empresas privadas puedan suplir tal deficiencia y así, lograr una sociedad más inclusiva.

En cuanto al INADI, el papel del instituto tiene un carácter más bien declarativo, en contraposición al mencionado en el párrafo anterior. El organismo, siguiendo los lineamientos del Estado Nacional, propone la eliminación de las prácticas discriminatorias contra todo tipo de personas, incluidas aquellas que cuentan con algún tipo de discapacidad. Sirve también como espacio no solo para denunciar

cualquier actitud discriminatoria, sino también, para promocionar las actividades que promuevan la inclusión social. Así, la inclusión de personal con discapacidad por parte de los bancos privados, podrá ser comunicada y promocionada por dicho organismo.

Con la mención de las entidades del tercer sector, Cascos Verdes y La Usina, se puede apreciar el trabajo inclusivo que algunas ONG ya vienen realizando y que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sobre todo del caso Cascos Verdes, no solo es posible, sino que además tiene resultados muy positivos para todas las partes involucradas. Además, tal experiencia brinda otro enfoque de cómo integrar laboralmente a personas con discapacidad, diferente de aquel estudiado en la experiencia del Banco Provincia. Así, se demuestran experiencias laborales de personas con discapacidad en varios ámbitos, comprobándose su factibilidad y beneficios. Además, las instituciones mencionadas, pueden ser utilizadas como fuentes de consulta sobre cómo obtener una mejor integración del personal con discapacidad, resultando así de una gran ayuda para las empresas contratantes de dicho personal.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

INTRODUCCION

La investigación es del tipo explicativa debido a que se buscó relacionar la variable responsabilidad social Empresaria con la variable imagen corporativa. A su vez, es no experimental dado que la investigación consistió en trabajar con información existente sin ejercer ningún cambio de comprobación. Asimismo se ha utilizado el estudio de casos con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados como de poder dar respuesta a la hipótesis planteada. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron los siguientes:

- Análisis de documentación. Entre la documentación analizada, las memorias fueron las que brindaron la mejor y más completa información. Se analizaron aquellos documentos presentados por las entidades bancarias: Banco Santander Río, el BBVA Banco Francés, el Banco Galicia y el Banco Macro.
- Encuestas. Las mismas fueron realizada en una población de 50 clientes de banco, de los cuales 32 eran hombres y 18 mujeres, habiendo sido aplicados los criterios de selección por género, edad, motivo de elección, satisfacción, etc.
- Entrevistas. Fueron realizadas entrevistas a personas expertas en RSE. Los entrevistados fueron: un ejecutivo bancario, encargado del área de RSE; una funcionaria del Ministerio de Trabajo de la Nación y una persona con discapacidad, quien actualmente reside y trabaja en Australia.

CAPITULO 6: ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS USADOS EN LA RECOLECCION DE INFORMACION.

6.1. ANÁLISIS DE LA DOCUMENTACIÓN DE LOS BANCOS ESTUDIADOS COMO CASOS DE ESTUDIO.

El instrumento analizado, la memoria o balance social anual es de obligatoria presentación para todas las empresas con más de 300 empleados, es una herramienta inmejorable para ilustrarse respecto de las políticas de RSE implementadas. No solo porque la memoria mencionada reviste el carácter de declaración jurada, sino que también, muestra la forma en que las entidades bancarias privadas comunican sus buenas prácticas. Así, permite ver si las mismas realizan una comunicación asertiva con el fin de brindar una imagen comprometida, o si lo hacen únicamente por obligación legal o por seguir las tendencias y lineamientos del mercado. El énfasis en la comunicación tiene su génesis en la creencia que la implementación de prácticas de RSE comprometidas, tal como la contratación de empleados con discapacidad y su correcta comunicación, no sólo dentro del marco de la memoria anual, mejoraría la imagen de la entidad bancaria que lo adopte, generando así una mayor afluencia de clientes. Entre los bancos a analizar se encuentran las siguientes entidades:

BBVA

6.1.2. RSE en el BBVA Banco Francés¹³.

6.1.2.1. Breve Reseña Histórica.

El BBVA Banco Francés, fue fundado con el nombre de Banco Francés del Rio de la Plata en octubre de 1886. En 1996, fue adquirida su mayoría accionaria por el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, una de las entidades bancarias más importantes de España. Actualmente cuenta con aproximadamente 5003 empleados de los cuales 2226 son mujeres y 2739 son hombres. No se aclara en ninguna de las publicaciones realizadas

¹³ <http://argentina.bancaresponsable.com/>

por el banco, si cuentan con empleados con algún tipo de discapacidad o si tienen recursos y procesos para lidiar con la problemática.

6.2.2.2. Análisis de Buenas Prácticas.

En la memoria en análisis, el citado banco enuncia que su misión de Responsabilidad Corporativa *“es poder definir e impulsar comportamientos que permitan generar valor para todos los grupos de interés: clientes, empleados, accionistas, proveedores y sociedad. Todo ello con la máxima integridad, prudencia y transparencia”*. Y que su foco *“esta puesto en poder satisfacer las expectativas de sus grupos de interés, logrando la diferenciación en pos del desarrollo sustentable”* (Fuente www.bbva.com.ar). En ese marco desarrollan acciones y programas que les permiten dar respuesta a las expectativas de los grupos de interés con prácticas que les generen valor social, y al mismo tiempo, aportan un valor económico y reputacional para el banco. Siguiendo lo estipulado en la memoria citada, el Banco BBVA basa su política de RSE en cuatro pilares, de los cuales se desarrollarán únicamente aquellos que guardan relación con los alcances y objetivos de esta tesis:

- Educación Financiera, a través del Plan Global de Educación Financiera.
- Inclusión Financiera, a través de la Fundación de Microfinanzas del BBVA.
- Banca Responsable, a través de Orientación al Cliente, Finanzas responsables, Gestión Responsable de los Recursos Humanos, Compras Responsables y Medioambiente. En este caso se profundizará en la Gestión Responsable de RRHH:
 - o Gestión Responsable de RRHH. En la página 26 de la memoria, el encabezado enuncia un principio de “No discriminación e Igualdad de Oportunidades”. Si bien el título resulta esperanzador, la política de “inclusión y diversidad” únicamente se limita a la aplicación de una política de igualdad de género, lo que, según los redactores de la memoria, favorece la prevención del acoso sexual y promueve una imagen diversa. Hay que resaltar lo anacrónico y redundante de dicha política, la cual no es más que el cumplimiento de una obligación legal y no se condice con los principios de RSE que vienen analizándose desde el inicio de este estudio. También habla de la libertad de asociación y de representación gremial, también como una política de RSE, lo cual no

es más que el cumplimiento de una garantía constitucional. Igualmente, y teniendo en cuenta lo pobre de las políticas de recursos humanos llevadas a cabo, en la memoria misma se advierte que un 80% de los puestos gerenciales se encuentran en manos de empleados de sexo masculino, lo cual indica que queda un largo camino adelante en políticas de integración.

- Compromiso con la Sociedad, a través del Programa de Becas de Integración y de la Fundación BBVA para investigación y actividades culturales. Según lo dispuesto en la memoria, el Banco BBVA busca *“construir un futuro mejor para las personas como parte de un compromiso con el desarrollo de las sociedades donde estamos presentes. Impulsamos e implementamos iniciativas que generen valor social y económico, especialmente a través de la educación y la inclusión financiera”*. Dentro de este marco, desarrollan programas que clasifican en tres grupos:

- Programas originados y ejecutados por BBVA Francés: Dentro de este esquema principalmente se encuentra: a) Programa de becas de integración BBVA “un futuro mejor para todos”, dentro del cual, a través de un producto bancario, se otorga una suma económica a estudiantes de entre 12 y 19 años de sectores económicos desfavorecidos para que puedan continuar sus estudios. Durante el 2011 fueron otorgadas un total de 1.240 becas. No se menciona si entre los becarios figuran estudiantes con discapacidad.
- Programas originados por BBVA, los cuales BBVA adhiere, entre otros, Metas Educativas 2021, Premios BBVA Fronteras del conocimiento y Ruta Quetzal.
- Programas de terceras organizaciones patrocinados por BBVA Francés, entre los cuales se encuentran Junior Achievement, la Organización de Estados Iberoamericanos, Ecos y Voces, Fundación Ruta 40, Fundación Nordelta, FIEL, entre muchas otras.



6.1.3. RSE en el Banco de Galicia y Buenos Aires¹⁴.

6.1.3.1. Breve Reseña histórica.

El banco fue fundado como Banco de Galicia y Buenos Aires en 1905 por un grupo de familias emprendedoras de ascendencia española. Actualmente se encuentra controlado por el Grupo Financiero Galicia, y según la memoria correspondiente al ejercicio de 2011, cuenta con una cantidad de 5.525, repartidos en 243 sucursales, sin aclarar el género de los mismos ni tampoco si su plantilla está integrada por personas con discapacidad.

6.1.3.2. Análisis de Buenas Prácticas.

A continuación se analiza la memoria del 2011, publicada por el banco en su sitio web. Ellos consideran la RSE como el *“modo de gestión integral y transversal a toda la entidad a través del cual alcanzar un desarrollo sustentable. Esto implica una forma de hacer negocios que considera el comportamiento ético como eje de toda practica empresaria, integrando el cuidado del medio ambiente y el entorno social a la estrategia de negocios”*. En la memoria citada, el banco manifiesta que *“el objetivo de nuestro trabajo con la comunidad es potenciar iniciativas de alcance nacional, que instalen capacidad y aporten al progreso individual y colectivo”*. Para llevarlo a cabo, considera los siguientes ejes de inversión social, Educación, Promoción laboral y Salud. Asimismo, como modelos para implementar sus políticas de RSE utilizan dos caminos El primero consiste en desarrollar programas propios que implementan con el apoyo de especialistas y organizaciones sociales. El segundo, resulta en apoyar a organizaciones sociales cuyos proyectos se alineen con la visión que el banco comparte. A continuación se analizarán sucintamente los tres pilares que en basan su estrategia de RSE:

- Educación. En este aspecto, el Banco Galicia desarrolla e impulsa 15 programas en alianza con diversas ONG, Fundaciones y Universidades públicas y privadas. A través

¹⁴ <http://www.bancogalicia.com/portal/site/eGalicia/menuitem.ac374fca529bd19aa9c2da04122011ca/>

de los mismos *“busca promover el Estudio Superior, la Educación Financiera, la retención escolar secundaria, actividades de formación extracurriculares y la consolidación de las capacidades de docentes y organismos de gestión educativa”*. Los programas se llevan a cabo principalmente con el otorgamiento de becas, o con la organización de talleres.

- Promoción Laboral. En este supuesto lo que el banco busca es *“potenciar el espíritu emprendedor y promover la inserción laboral a través de líneas de acción que otorguen herramientas para que más gente pueda desarrollar una actividad económica y acceder a mejores condiciones de empleo”*. Al igual que en el módulo de educación, el trabajo lo realizan en alianza con diversas organizaciones y fundaciones. La modalidad, en cuanto a la asistencia a los emprendedores, es la entrega de un préstamo para la producción, de tipo microcrédito, con el cual resultaron beneficiadas 2.496 personas. También fomentan la capacitación financiera a través de talleres.

- Salud. En este punto *“el foco en los programas de salud está puesto en la prevención de la desnutrición y en el apoyo al sistema de salud público para mejorar la situación de los pacientes con menos recursos”*. Siguen la modalidad de alianza con diversas organizaciones, junto con las cuales llevaron adelante 15 programas. También han realizado inversión directa y puesta en valor en 26 hospitales y centros de salud, en todo el país. Para combatir la desnutrición, capacitan a líderes sociales, docentes, agentes sanitarios, etc.

Además de los programas explicados anteriormente, el Banco Galicia fomenta el voluntariado entre sus empleados, a través del programa PRIAR (Programa Interactivo de Ayuda por Regiones), actividad que vienen realizando desde el 2002. El mismo consiste en el desarrollo de proyectos solidarios de ayuda a entidades de bien público, con el fin de contrarrestar la pobreza. El banco, además de promover como ya se dijo la actividad voluntaria de los empleados, colabora con donaciones mensuales.



6.1.4. RSE en el Banco Santander¹⁵.

6.1.4.1. Breve Reseña Histórica.

El Banco Río de la Plata fue fundado en 1968 como parte de un conglomerado económico privado propiedad de la familia Perez Companc. Dicha familia, en mayo de 1997, vendió la mayoría de su participación accionaria al Grupo Santander, una de las entidades bancarias más importantes de España, al igual que BBVA. Actualmente, el banco cuenta con una dotación de 6.545 empleados. Tampoco aclara si cuenta con personas con discapacidad entre su plantilla. El Banco Santander, inicio su Programa de Responsabilidad Social Corporativa en el 2002, con el lema *“el crecimiento solo es posible si es compartido”*.

6.1.4.2. Análisis de Buenas Prácticas.

A continuación, se analizará la memoria del año 2011, publicada en su sitio web por el Banco Santander Río S.A (www.santanderrio.com.ar). En cuanto a la RSE, basa su estrategia en Acción Social y Universidades. Dicho programa, según sus propias palabras *“demuestra su compromiso con la comunidad y sus constantes iniciativas para promover la investigación, la educación primaria, secundaria y universitaria, y la igualdad de oportunidades para todos, a través de programas de inserción laboral y acciones de contención para los menos favorecidos”*. Dentro de los ejes establecidos, el Banco Santander cuenta con los siguientes programas, los cuales describiremos sucintamente:

- Programa de Movilidad Internacional. Gracias a este programa, el cual se encuentra fuertemente orientado a la educación superior, fueron otorgadas 69 Becas Iberoamericanas, por la suma de 3.000 Euros cada una, para que estudiantes realicen un intercambio de un semestre de duración en una universidad iberoamericana de otro país. También fueron entregadas 5 becas por 5.000 Euros para que docentes se

¹⁵ <http://www.santanderrio.com.ar/banco/online/personas>

capaciten en universidades iberoamericanas del exterior. Nótese que este programa comprende al Grupo Santander en su conjunto y no es exclusivo de Santander Río SA.

- Programa Universidades. A partir del mismo se establece una alianza con las universidades e instituciones educativas argentinas de nivel superior, con el fin de promover una educación e investigación científica de calidad y el acceso igualitario de estudiantes de escasos recursos a una formación de esa instancia. Son 65 las universidades con las cuales se tejieron alianzas, a las cuales se les brinda apoyo económico.

- Programa de Emprendedores. En 2011 fueron financiados 18 micro emprendimientos, sobre todo en proyectos que constituyen una fuente de trabajo y tienen posibilidades de auto sustentarse en el tiempo.

- Red Universia. El Banco forma parte de esta red, la mayor red de colaboración universitaria de Iberoamérica, la cual está integrada por 79 universidades argentinas y más de 1.200 en el mundo, la cual, durante el 2011, realizó varias actividades, entre otras, alianza con portales de empleo (*www.trabajando.com*), informes en base a encuestas de usuarios, fue lanzado un campus virtual (*CIVEP*), se buscan sinergias a través de *innoversia*, etc.

- Planes de Becas Escolares. En 2011, el banco Santander Río otorgó 396 becas escolares a niños de familias en situación de pobreza a través de Caritas Argentina en las provincias del Norte del país.

- Maratones de Lectura. Se realiza este tipo de actividad junto con la Fundación Leer, con el fin de conectar a los niños con el mundo de los libros. Fueron realizados durante el 2011, maratones en 20 escuelas.

- Centro Educativo Pescar Santander Río. A través de este centro, el Banco Santander Río brinda capacitación a nivel personal, ético-ciudadano y técnico-profesional a jóvenes de entre 16 y 18 años que estén cursando el último año del secundario, para promover sus oportunidades de inserción laboral. La formación se encuentra a cargo de orientadores seleccionados por la Fundación Pescar. Durante el 2011 fueron capacitados 16 alumnos.

- Talleres de Fortalecimiento Paterno. Mediante este programa y en alianza con la Fundación Proyecto Padres, se brindan estos talleres cuyo objetivo es dar las herramientas necesarias a padres y madres para poder entender y acompañar a sus hijos en su paso por la adolescencia. Fueron auspiciados más de 40 talleres en 2011.
- Programa Valor. Este es un programa integral de RSC impulsado por la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA) y el Banco interamericano de Desarrollo (BID), a través del Fondo Multilateral de inversiones (FOMIN) que busca, mediante la implementación de medidas de responsabilidad social, mejorar la competitividad y las oportunidades de las Pymes que son parte de la cadena de valor de las grandes compañías. Durante 2011, el banco Santander financió la capacitación de 11 empresarios de pymes clientes del Banco en la Provincia de Santa Fe.
- Un techo para mi País. En alianza con esta fundación, 500 empleados del banco, realizaron trabajo voluntario para la construcción de 49 casas en 2011. Si bien esta práctica tiene un fin altruista y de gran calidad ética, las instituciones que lo promueven para sus empleados, en este caso el Banco Santander Río, lo utilizan como una política de Recursos Humanos cuyo fin es fortalecer los vínculos entre los empleados que participen en la actividad de construir una casa para personas que carezcan de vivienda. Es un excelente ejemplo de una situación de ganar-ganar, donde el banco, prácticamente sin realizar inversión alguna, obtiene beneficios para sí y genera beneficios para la sociedad.



6.1.5. RSE en el Banco Macro¹⁶.

6.1.5.1 Breve Reseña Histórica.

¹⁶ <https://www.macro.com.ar/PortalMacro/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/personas.jsp>

El Banco inició sus actividades como banco comercial en 1988, desarrollando sus actividades como banco mayorista. A partir de enero de 1996, focaliza su negocio en la Banca Minorista, adquiriendo porciones mayoritarias de los paquetes accionarios de bancos provinciales privatizados, tales como el Banco de la Provincia de Misiones, el Banco de la Provincia de Jujuy y el Banco la Provincia de Salta, entre otros, incorporando activos y sucursales del centro y norte del país. En diciembre de 2001, adquirió mayoría del paquete accionario del Banco Bansud, así como un gran número de sucursales del liquidado Banco Scotiabank Quilmes, logrando una presencia importante en la ciudad de Buenos Aires. En 2004 adquieren el Nuevo Banco Suquia, en 2005 se hacen con el Banco la Provincia de Tucumán, mientras que en el 2006 adquieren el Banco Bisel, totalizando a esa fecha una cantidad de 7.900 empleados y 440 sucursales a lo largo y ancho del país. En septiembre de 2010 fue adquirido el Banco Privado de Inversiones a los efectos de fortalecer su presencia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

6.1.5.2. Análisis de Buenas Prácticas.

Según la memoria publicada, correspondiente al ejercicio de 2011, el Grupo Macro hace énfasis en los siguientes valores: el trabajo en equipo, el dinamismo, la sinergia, la fidelidad, la versatilidad, brindar un excelente servicio a los clientes y aportar desde cada una de las personas que son parte de esta gran familia, lo mejor para poder así continuar creciendo como institución, manteniendo el compromiso de trabajo por un país mejor. Actualmente cuentan con alrededor de 8.400 empleados repartidos en 450 sucursales. Es el mayor empleador dentro de los bancos de capital privado y el que cuenta con un mayor número de sucursales. En cuanto a la contratación de empleados con discapacidad, no aclara si cuentan con empleados de estas características dentro de su dotación, ni tampoco, si cuentan con procesos para asimilarlos o para lidiar con la problemática.

En cuanto a las políticas de Responsabilidad Social Empresaria, el Banco Macro creo una fundación que acompañe el crecimiento social, cultural y económico de las comunidades donde se desempeña, promoviendo proyectos sustentables que

fomenten la cultura del trabajo y despierten un espíritu de responsabilidad solidaria compartida. Dividen su política de RSE en los siguientes seis Módulos:

- **Nutrición.** El banco, a través de su fundación, realiza desde el 2003, aportes económicos a comedores comunitarios que no recibían ayuda estatal o privada. El programa se fundamenta en trabajar de forma asociada con la comunidad que asiste al comedor: son las propias madres las encargadas de administrar las compras de alimentos, preparar el almuerzo diario y recibir herramientas de capacitación para hacer el proyecto más sustentable. El sistema de entrega de alimentos es semanal, planificando un menú mensual para el que se contemplan víveres secos, carne, pan, verduras y frutas. Los cálculos, adaptación, revisión y distribución de los menús se hacen bajo el conocimiento técnico de un profesional en nutrición. Actualmente se presta asistencia a 5000 personas en las Provincias de Salta, Jujuy, Misiones y Tucumán.
- **Medicina Social.** El banco, a través de su fundación brinda apoyo al Tren Sanitario de la fundación Alma, que lleva atención médica a zonas alejadas del NOA. Además prestan su apoyo a diversos proyectos de medicina social de la Fundación Alegría, Fundación Hospital de Niños, entre otras.
- **Educación.** A través del programa “Saber para ser”, el banco intenta dar respuestas a los temas vinculados con la educación (inicial y media); centra su apoyo en iniciativas de padrinazgos a través de becas escolares, mejora de la infraestructura escolar y programas complementarios a la escuela como capacitaciones extracurriculares, apoyo escolar y recreación artística. (acciones en escuelas de educación inicial y media de zonas vulnerables y capacitación extracurricular).
- **Trabajo Sustentable.** El banco brinda apoyo a Micro emprendimientos de varios ramos en el NOA, a comunidades rurales en la Provincia de Buenos Aires y de la Patagonia.
- **Voluntariado.** El Banco, a través del programa “Generando el Cambio”, fomenta el voluntariado entre sus empleados a través de concursos de proyectos solidarios y los incita a participar de programas realizados por otras fundaciones, por ejemplo Un Techo para mi País.
- **Integración.** El programa de integración consiste en un apoyo sustancial y continuo a la Fundación de Cecilia Bacigalupo (<http://www.fundacionbaccigalupo.org/>) quien se encarga de la integración de chicos con discapacidades sobre todo en el ambiente deportivo y educativo. Además, a través

de su fundación, el banco apadrina una escuela a la cual asisten 32 alumnos con discapacidad, cuyas edades llegan hasta los 24 años. También apoya un centro educativo y cultural para chicos con discapacidad.

Surge evidente de los documentos presentados por los bancos mencionados precedentemente, que las políticas de RSE son muy similares y en general, carecen de imaginación. Esto es porque el grueso de las mismas no es ideado por los bancos sino que surge de alianzas generalmente propuestas por Organizaciones no gubernamentales y otras del tercer sector. En cuanto al banco BBVA Francés, aquel no es proactivo respecto de sus políticas, reacciona según las tendencias del mercado y lo que sus competidores realizan, así como a las propuestas que le son ofrecidas. Claramente, no tiene una actitud de liderazgo. En cuanto a la Memoria presentada por el Banco Galicia, vale destacar que la misma ganó el premio Eikon 2012 en Comunicaciones Financieras o con los Inversores. Igualmente, las políticas de RSE, como se pudo apreciar, no son mejores ni peores que aquellas implementadas por el resto de las entidades que son objeto de estudio en la presente tesis. Son muy similares. Lo que diferencia al Banco Galicia de sus competidores, no es el compromiso, innovación o extensión de sus políticas de RSE, sino la forma de comunicarlas a través de su memoria. Ya un paso adelante en la comunicación, aunque solo se circunscriba a un informe obligatorio anual, marca diferencia con el resto de los competidores. Es esencial una fuerte comunicación de las buenas prácticas, en todos los niveles, hasta llegar a que las mismas sean un factor de decisión en los potenciales clientes. Respecto del Banco Santander Río, surge claro que, si bien las políticas de RSE del banco son variadas y atacan varios problemas sociales, son más bien tibias y no reflejan un gran compromiso con la sociedad. Las mismas carecen de imaginación y se limitan a realizar actividades similares a las que realizan los competidores. No se ve innovación ni originalidad. Se deja pasar una gran oportunidad de establecer un liderazgo en la materia. Por último, el programa de RSE del banco Macro, es similar al resto de los casos en estudio. Tiene una estructura parecida a los demás y las políticas son sustancialmente similares. Es otro claro ejemplo de reacción en contraposición a proactividad. En general, son acciones tímidas, poco innovadoras y en alianza con entidades del tercer sector. Igualmente, puede decirse que cuentan con una gran

oportunidad, sobre todo por la cobertura que el banco tiene en el NOA, y las carencias y falta de competencia respecto de otras entidades bancarias que existe en la zona.

A modo de conclusión, es evidente que las entidades bancarias privadas que fueron analizadas, que son aquellas con más preponderancia dentro del mercado local, no han sabido explotar la posibilidad que brinda una inteligente aplicación de los principios y políticas de RSE. Tal como pudo observarse, las entidades locales se inspiran en lo que las competidoras vienen realizando, sin que ninguna de ellas adopte una posición de liderazgo definida. Entonces, el lugar de líder se encuentra libre, la primera entidad que empiece a tomar en serio los postulados de RSE y a comunicarlos de forma asertiva lograra una importante ventaja respecto de sus competidoras.

6.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Se seleccionaron (Figura nro. 1) 32 hombres (64%) y 18 mujeres (36%) para la investigación, de los cuales 13 tienen entre 20 y 30 años (26%) , 25 entre 30 y 40 años (50%), y 12 cuentan con más de cuarenta años (24%) (Figura nro. 2). El criterio de selección obedeció a la necesidad de demostrar el impacto de las políticas de RSE en los clientes de las entidades bancarias.

FIGURA NRO. 1. Participantes por Género.

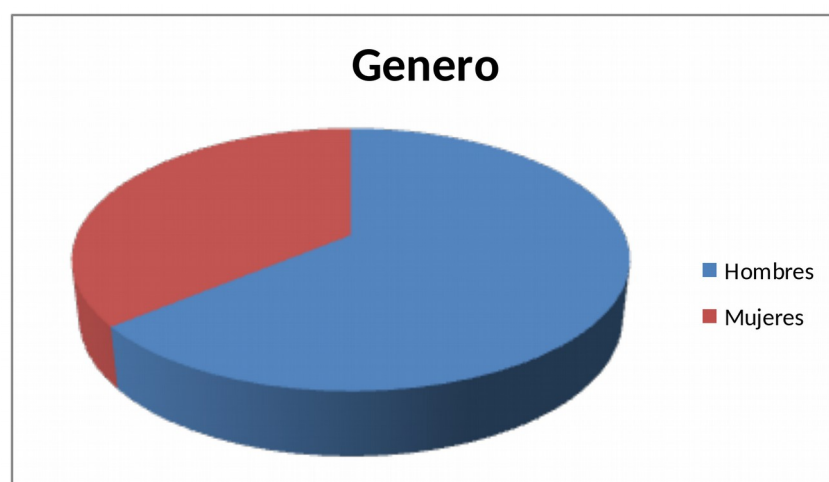
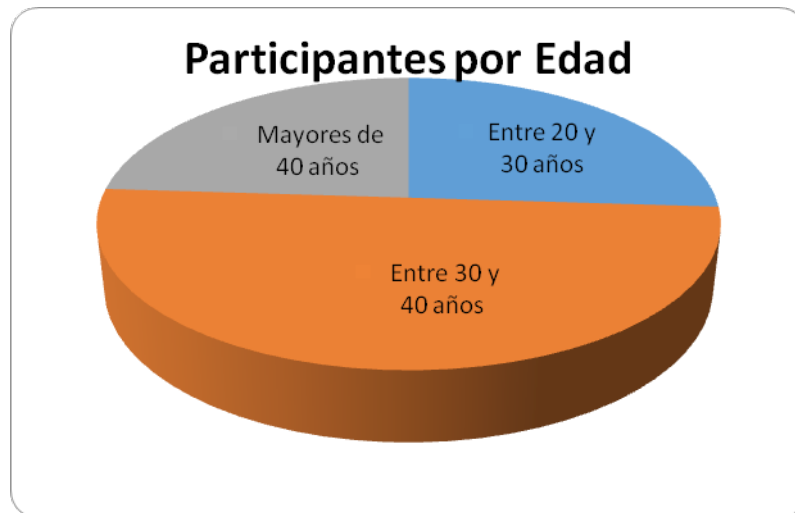
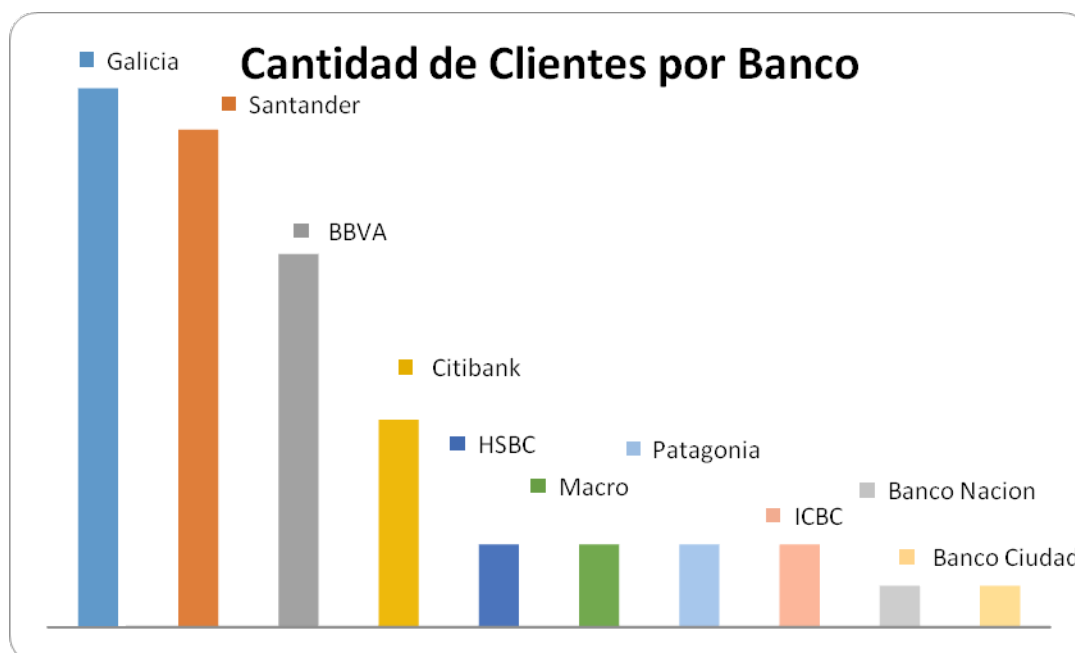


FIGURA NRO. 2: Participantes por Edad.



Seguidamente, se consultó a los participantes respecto del banco del cual eran clientes, resultando 48 clientes de bancos de capital privado (96%) y dos de capital público (4%). A su vez, se observó que de los encuestados 13 eran clientes del banco Galicia, 12 del Santander Río, 9 del BBVA, 5 del Citibank; el HSBC, Macro, Patagonia e ICBC registraron dos clientes cada uno, mientras que el Banco Nación y el Banco Ciudad de Buenos Aires obtuvieron un cliente cada uno. (Figura nro. 4)

FIGURA N° 3. Cantidad de Clientes por Banco



Al ser consultados respecto del o los motivos de la elección de las entidades bancarias 30 (60%) de los participantes manifestaron que en los mismos sus empleadores les depositaban sus haberes, por lo tanto hacen uso de los servicios que le brinda el mismo. Un total de 11 encuestados (22%) hizo saber que la elección de las entidades se debió a la imagen corporativa; mientras que los restantes 9 participantes lo hicieron por cercanía de las sucursales a sus domicilios (18%) (Figura nro. 5).

FIGURA NRO. 4. Motivo de la elección de la entidad bancaria por parte de los clientes.



Ahora bien, la mayoría de los consultados (78%) se mostró conforme con los servicios prestados por las entidades elegidas, 39 en total, mientras que los restantes (22%) se manifestaron disconformes (Figura nro. 6). En cuanto al conocimiento de las políticas de RSE implementadas por los bancos de los cuales son clientes, una abrumadora mayoría -48 de los participantes- manifestó un total desconocimiento-, mientras que el total de la población consultada se mostró favorable a la contratación de personas con discapacidad.

FIGURA NRO. 5. Encuesta de Satisfacción por Servicios Bancarios.



FIGURA NRO. 6. Conocimiento de Políticas de RSE



De los resultados de la encuesta realizada, surge que en la actualidad, una abrumadora mayoría de los clientes de bancos, desconoce las políticas de RSE llevadas a cabo. En razón de ello, la realización de políticas de buen gobierno, no resulta decisiva al momento de optar por la institución bancaria, con lo cual, es generalmente percibida como un “costo hundido”, por parte de dichas entidades. Surge ineludible la pregunta que por qué se llevan a prácticas de RSE. Si las entidades bancarias no ven un beneficio en su aplicación, ya sea en términos de imagen o en términos puramente económicos, la falta de imaginación en la aplicación de políticas de RSE no va a mejorar. De los resultados de la encuesta, surge a las claras el impacto positivo que practicas más audaces, tales como la contratación de personal con discapacidad, tendrá en los clientes, actuales y futuros de las entidades bancarias, y en el consecuente mejoramiento en la imagen corporativa de la entidad. La percepción positiva de la imagen de la entidad bancaria que se lo proponga, hará que dicho factor tenga más relevancia al momento de elegir un banco. Actualmente, las personas no eligen su banco, sino que mantienen aquel donde su empleador le deposita su salario. El cambio de entidad y el consecuente depósito de los haberes en un banco diferente al consignado por el empleador no acarrea un costo extra. Un banco con una imagen positiva, en razón de sus prácticas de RSE, será consecuentemente mas elegido por el público. Entonces, queda abierto el panorama para aquella entidad bancaria que elija contratar personas con discapacidad y comunicarlo de manera efectiva a la sociedad. La inclusión laboral de personas con discapacidad tiene gran aceptación entre el público, todos los encuestados ven favorable su contratación por parte de las entidades bancarias de las cuales son clientes. Si la realización de políticas comprometidas de RSE por parte de empresas de otros rubros, redundan en una mejor imagen corporativa y así, en una mayor obtención de clientes, como se dijo, tal resultado se replicará cuando tal empresa sea un banco. Por último, vale destacar que los bancos con mayor número de clientes, son aquellos cuyas políticas fueron analizadas en el presente capítulo. Aquellas, resultaron ser completamente desconocidas para los clientes, lo cual comprueba su falta de impacto.

6.3 ENTREVISTAS

6.3.1 PABLO ABINAL, Director de Riesgos Corporativos en el Nuevo Banco del Chaco.

Pablo Abinal tiene 46 años. En 1991 obtuvo su título de abogado en la Universidad de Rosario. Es especialista en temas de Seguridad y Responsabilidad Social Bancaria. Desde el año 2012 se encuentra a cargo del área de Riesgos Corporativos en el Nuevo Banco de Chaco, una entidad constituida íntegramente por capitales privados, con una gran presencia en dicha provincia. Dentro de las planificaciones estratégicas tienen incorporado como objetivo estratégico la RSE. Actualmente el Nuevo Banco de Chaco cuenta con 60 sucursales.

-Sr. Abinal, podría explicarnos en qué consiste el trabajo que realizan en el Nuevo Banco de Chaco en relación con las políticas de buen gobierno corporativo?

Vincularse con organismos públicos y privados a través de la metodología de análisis de riesgos para la gestión de aquellos riesgos que son extra bancarios, tales como la inseguridad, la exclusión social, la salud pública etc. Nosotros aportamos el conocimiento de nuestros analistas en la metodología mencionada y gestionamos el conocimiento hacia las organizaciones con las que nos vinculamos con el fin de lograr una gestión participativa en riesgos y controles, dando de esta manera una mejor eficacia y penetración a las acciones conjuntas.

Actualmente nos encontramos en conversación con una universidad de presencia nacional con la finalidad de la creación de un centro para la investigación sobre riesgos y gobernanzas del futuro, enclave académico donde se dictará la primera carrera de analista de riesgos que existe en el país.

-Cuáles son los objetivos y metas respecto de las políticas implementadas tienen para el año en curso?

Tal como lo expresara en el apartado anterior, el objetivo primordial es la creación del centro para la investigación sobre riesgos y gobernanzas del futuro, con el objetivo de capacitar nuevos actores y así, la gestión del conocimiento resulte más eficiente, llegando a una mayor cantidad de personas, con la menor cantidad de esfuerzo, logrando así un efecto cascada.-

- Realizan algún tipo de comunicación de tales prácticas al público en general y en particular a sus clientes?

Las políticas que implementamos son comunicadas fehacientemente a nuestra escuela de gobierno, pero no es comunicada al público en general, ni a nuestros clientes. Sin embargo, considero que nuestras políticas deberían ser comunicadas al cliente a los efectos que ellos conozcan que nuestro banco no es únicamente un instrumento de

ahorro o prestamos, sino que también cumple con una importante función social, al acercar por ejemplo los servicios financieros a lugares donde no hay presencia de otras entidades, simplemente por no ser negocio, así motivando una mayor inclusión social.

- Ud. Opina que la realización de prácticas de buen gobierno redundará en una mejora en la imagen corporativa de la entidad en que se desempeña?

Sin duda, en mi caso, me siento orgulloso de pertenecer a una organización donde la buena imagen no solo es de puertas afuera sino que también es de puertas adentro. Particularmente considero que este sentimiento de orgullo opera como una motivación para el empleado por pertenecer.

- ¿Qué métodos utilizan para medir el impacto de cada política de RSE?

Nosotros no medimos el impacto, sino que medimos las contribuciones que realizamos. Para medir el impacto tendríamos que contar con bases de información públicas que son muy difíciles de lograr, por otro lado, si bien nos interesa el impacto, muchas veces, uno realiza la acción y por causas ajenas, el impacto alcanzado no es aquel que uno busca, pero ello no debe desalentar la realización de nuevas acciones. Este año, individualmente y como parte de mi trabajo de tesis doctoral, voy a realizar entrevistas en profundidad como investigación cualitativa con habitantes de lugares donde llegan los servicios de nuestro banco, comparándolos con otras poblaciones gemelas aun sin presencia bancaria, para evaluar sobre los efectos que conlleva la asistencia financiera que promulgamos. Como institución, esta última medición mencionada, el banco no la realiza.

- ¿Usted opina que la realización de prácticas de RSE podrían acercar nuevos clientes a la entidad y así, significar un beneficio económico?

En principio sí, aunque no soy particularmente optimista que eso suceda. Habría que realizar algo muy inteligente y muy bien pensado con personales de mercadeo para que ello se traduzca en un resultado positivo, en términos económicos.

- ¿Conoce que trabajo realizan otras entidades bancarias en relación a RSE? En su caso, existe alguna que considere un ejemplo en prácticas de buen gobierno corporativo?

Sinceramente no conozco el trabajo de ninguna otra entidad y por lo que he participado en talleres de capacitación en este tema, se que existe una entidad de renombre internacional aunque no conozco en detalle su trabajo.

6.3.2 LUCILA LUXARDO, Subdirectora de la Dirección de Promoción de Empleabilidad de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo

Lucila Luxardo es una experimentada profesional del área de inserción laboral y actualmente, además del trabajo que realiza en el Ministerio, da clases en la Facultad de Psicología de la Universidad Buenos Aires, en la materia de Psicología Social.

- Lucila, gracias por la entrevista, aproximadamente que cantidad de personas con discapacidad pasan cada año por los programas que brindan en su oficina?

El número varía de acuerdo a cada programa, por ejemplo, en el programa Promover tenemos aproximadamente diez mil personas, mientras que en el programa de Empleo Independiente, contamos con unas doscientas.

- Específicamente, podría explicarnos en qué consiste el programa PROMOVER?

El programa, creado en el año 2011, tiene como objeto asistir a personas con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional, a través de su inclusión en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, con el fin de insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos productivos independientes. Cuenta con dos líneas de actividades, una destinada a aquellas asociativas de interés comunitario y otra de apoyo a la inserción laboral.

- Quienes pueden acceder a dicho programa?

Puede acceder cualquier persona con discapacidad mayor de 18 años que tenga residencia en el país y cuente con un Certificado de Discapacidad Nacional o Provincial, según Ley 22.431. No es necesario tener la ciudadanía argentina.

- Que tipo de empresas son las que principalmente utilizan los servicios brindados por el MTYSS?

Nosotros asesoramos a todo tipo de empresas, aunque mayormente, trabajamos con empresas estatales o con participación estatal, ya que estas tienen la obligación de contratar un 4% de su dotación con personas con discapacidad. De esta manera, el Ministerio obra como nexo entre las empresas estatales y las personas con discapacidad que se encuentran sin trabajo. Nosotros los capacitamos para que puedan integrarse lo mejor posible al entorno laboral. También prestamos capacitación a las

empresas de cómo tratar con personal de estas características, con muy buenos resultados.

- Han recibido consultas de parte de entidades bancarias de capital privado?

No me consta que hayamos tenido consultar por parte de bancos de capital privado, aunque trabajamos mucho con aquellos que son públicos, como el Banco de la Provincia de Buenos Aires y el Banco de la Nación Argentina. Muchos empleados con discapacidad de ambos bancos han sido participantes de los programas que brinda el ministerio.

- Como son en general los resultados de la contratación de personas con discapacidad?

Los resultados son siempre muy satisfactorios, tanto para el empleador como para el trabajador. Nosotros podemos certificar que los empleados con discapacidad que pasan por nuestras oficinas se adaptan sin problemas al entorno laboral. Previamente, nosotros hacemos una evaluación de los candidatos con el fin de dilucidar para que tareas tendrían mejor adaptación. Por ejemplo, muchas personas hipoacusas son recomendadas para trabajar en los tesoros de los bancos, con excelentes resultados. También, personas no videntes trabajan en call centers de atención al público. Nuestro objetivo es encontrar el lugar adecuado para cada uno. En cuanto a los empleadores, la contratación de personal con discapacidad supone un gran cambio de mentalidad ya que demuestra que las personas con discapacidad cumplen con sus tareas como cualquier otro empleado.

- Es necesaria una gran inversión a la hora de contratar una persona con discapacidad?

Realmente no. La inversión en cuanto a la accesibilidad es mínima. Además, en los lugares que funcionan como atención al público, la existencia de rampas de acceso y de sanitarios adaptados resulta obligatoria. En cuanto a la remuneración, el Estado Nacional, a través del Ministerio y su programa Promover otorga una suma mensual al trabajador con discapacidad de \$2.700, durante doce meses para empleos a tiempo completo, los cuales podrán ser descontados por el empleador. Aquellos empleados con discapacidad que trabajen a tiempo parcial recibirán la suma de \$1.300, por un mismo plazo. Además, los empleadores podrán descontar hasta un 70% del importe

correspondiente al impuesto a las ganancias por trabajador y un 50% de los aportes patronales, todo durante el primer año, lo cual significa un descuento económico sustancial.

- Considera posible un cambio normativo que obligue a todas las empresas, no solo las públicas, a incluir en su dotación a personas con discapacidad?

Actualmente se está trabajando en un incremento en los incentivos para que las empresas privadas contraten personal con discapacidad. Eso desde el Ministerio. Conozco también el trabajo de algunos legisladores que proponen una modificación del artículo 8 de la ley de Discapacidad -nro. 24.431- para que también sean obligadas empresas privadas a contratar personal con discapacidad, aunque realmente no se cuan avanzado se encuentra el tema.

6.3.3 SOFIA ESPINOSA.

Sofía tiene 31 años. A los 25 años se vio obligada a afrontar un ACV como consecuencia de un cáncer. Dicho ataque cerebral fue hemorrágico y le dejó como secuela una hemiparesia -parálisis en una mitad del cuerpo-, quedando con su brazo izquierdo paralizado y también con dificultad en la pierna izquierda. Actualmente, luego de una extensa recuperación y de la vuelta -hace cuatro años- a la actividad laboral, Sofía reside en la ciudad de Sídney, Australia, donde trabaja en marketing digital par a la firma American Express.

Sofía, gracias por brindarnos esta entrevista. Podrías contarnos un poco como fue tu recuperación? Luego de sufrir el ACV, estuve varios meses en coma, internada en la fundación Fleni. Una vez que recupere la conciencia, tuve que pasar mucho tiempo en el hospital ya que la quimioterapia, me causo neutropenia -baja cantidad de neutrófilos, un tipo de glóbulos blancos-. Al principio me costaba mucho movilizarme, estaba muy debilitada físicamente, pero después de dos años de rehabilitación física y terapia ocupacional, cuyo objetivo es que uno recupere la autonomía, pude empezar a movilizarme por mi cuenta. Gracias a la terapia volví a viajar en subte y colectivo. Mis terapistas ocupacionales, una vez que ya podía movilizarme por mi cuenta, me

ayudaron a encarar la búsqueda de trabajo, el envío de currículums, etc. La búsqueda laboral formaba parte de la rehabilitación, significaba que, en algún momento, podría volver a ser independiente.

Por lo que se ve, fue una recuperación muy difícil y esforzada. Tuviste apoyo de familiares y amigos?

La verdad que fue muy difícil y cada día era diferente al otro. Por suerte siempre pude contar con el apoyo de mi familia, especialmente mis padres que se dedicaron en un cien por ciento a mi recuperación. Mis amigos también estuvieron siempre presentes, acompañándome en cada etapa del proceso. Los profesionales de la salud que participaron en mi rehabilitación constantemente hacían hincapié en la importancia del componente emocional para una recuperación integral. Siempre me sentí apoyada y acompañada.

Podrías contarnos como fue encarar la búsqueda de un trabajo?

Al principio fue lento, pero yo tenía muchas ganas de volver al trabajo. Habían pasado dos años y medio sin que trabajara. Cuando sufrí el ACV me encontraba trabajando para la firma Axialent, quienes me apoyaron mucho con mi situación, pero al momento de buscar un trabajo, sentía que debía entrar a un nuevo lugar. Al principio fue un golpe fuerte, ya que sufrí varias situaciones de discriminación por mi condición física. Fue como chocar contra una pared, sinceramente no podía creer que me estuviera pasando una cosa así, ya que mi trabajo se concentraba principalmente en una actividad intelectual, la cual no se había visto afectada en lo más mínimo por el ataque. Fue difícil salir de un mundo donde estaba completamente protegida por mis afectos al "mundo real".

Tomaste algún tipo de acción legal por los hechos de discriminación que referís?

En un primer momento sentí mucha bronca. Es horrible sentirse apartado por una condición que uno no eligió, sino que me tocó vivir. Hasta ese momento nunca había tenido dificultades para conseguir un trabajo. Después de conversar con mi familia y de darme cuenta que el problema en realidad lo tiene la persona que discrimina, decidí

encarar las cosas de manera diferente. Fui al Ministerio de Trabajo y tramite mi certificado de discapacidad lo que me abrió muchas puertas.

Cual fue tu primer trabajo luego del ACV?

El primer trabajo lo conseguí en Accenture, casi tres años después de haber sufrido el ACV, donde me contrataron a través del programa Sin Barreras, que motiva la contratación de personas con discapacidad. Fue difícil aceptar mi nueva condición de “discapacitada”, pero en el trabajo siempre me apoyaron mucho y me ayudaron a dar lo mejor de mí. Me dejaban salir dos horas antes para que pueda continuar con mi rehabilitación física, siempre fueron muy considerados en ese aspecto. Al principio me daban tareas más sencillas y con el tiempo me fueron dando mayores responsabilidades, hasta llegar a tener un puesto de mayor importancia que aquel que tenía antes del ACV.

Que significado en tu recuperación haber podido reincorporarte al mercado laboral?

Fue un antes y un después. Al tener un trabajo pude volver a sentirme independiente. Desde el “incidente”, no había podido evitar sentirme como una especie de carga para mi familia. Después de un año de trabajar en Accenture, pude juntar el dinero suficiente para mudarme sola. Mis padres no querían que volviera a vivir sola, pero sentía que era muy importante para mí tener una total independencia y afrontar el día a día, por mi cuenta, con mi nueva condición física. Desde que entre a trabajar, aunque terminaba muy cansada, mi recuperación fue cada vez más rápida y satisfactoria.

Actualmente, como te encontrás?

Antes de sufrir el ACV, estaba planificando mudarme por unos años a Australia, un país que siempre me intereso conocer. Tuve que tomarme una pausa de seis años, pero en enero pude finalmente emigrar. Me radique en Sidney, donde al mes conseguí trabajo haciendo marketing digital para American Express. Vivo sola, en un departamento que queda a pocas cuadras de mi trabajo, al cual voy caminando todos los días.

Podrías comentarnos como fue recibida tu condición al momento de buscar trabajo en Australia.

Antes de viajar mis padres me obligaron a interiorizarme en temas de discapacidad en Australia, cosa que no hice. Al llegar, pude ver que mi condición no afectaba en nada la búsqueda laboral, ya que mi trabajo, como dije, era meramente intelectual. No me sentí discriminada en ningún momento, acá me trataron como una más. La oficina en la que trabajo se encuentra completamente adaptada para personas con discapacidad, al igual que la mayoría de los edificios de la ciudad. El estado promueve la contratación de personas con discapacidad. La verdad es que es una sociedad de la que podemos aprender mucho, donde todos tienen la oportunidad de integrarse.

Nombre del Entrevistado	Motivo de Eleccion	Testimonio	Conclusiones
Pablo Abinal	Responsable de RSE	Relato las políticas de RSE llevadas a cabo por su entidad -El Nuevo Banco de Chaco-.	Permitio ver la falta de conocimiento entre las entidades de las políticas de RSE y tambien la falta de medicion de su impacto en la sociedad.
Lucila Luxardo	Funcionaria de MTySS	Hizo saber el trabajo que se lleva adelante desde el MTySS en relacion a las personas con discapacidad.	Ilustro la existencia de un organismo estatal que promueve y facilita enormemente la contratacion de personas con discapacidad, asi como su viabilidad economica.
Sofia Espinosa	Persona con Discapacidad	Compartio sus vivencias en cuanto a su adaptacion al mercado laboral ya como persona con discapacidad.	Su testimonio da a entender la importancia que significa para una persona con discapacidad poder tener un empleo y las trabas que aun existen en nuestra sociedad.

6.4 ANALISIS DE LOS INSTRUMENTOS

a- Normativa. Tal como se expuso en el capítulo 3 del presente trabajo, el análisis normativo demostró la viabilidad técnica y el beneficio económico en la contratación de personas con discapacidad, a través de las exenciones impositivas brindadas a aquellas empresas contratantes. Además, dicho análisis sirvió como guía para vislumbrar la dirección hacia la cual se dirige la corriente normativa que permitirá

tomar una posición de liderazgo de la primera empresa que decida la contratación de personas con discapacidad como política de RSE. Lo más probable es que tarde o temprano, la totalidad de las empresas se vean obligadas a contratar personal con discapacidad entonces, el cumplimiento de un mandato legal, no podrá ser considerado como una política de RSE ni tampoco como una acción tendiente a mejorar la imagen corporativa.

b- Memorias. El análisis de las memorias presentadas por las entidades bancarias de capital privado, demostró la inexistencia de políticas de RSE comprometidas, menos aún, de experiencias de contratación de personas con discapacidad. Si bien seguramente cuenten en su plantilla de personal con personas con discapacidad, tal cuestión no se comunica de ningún modo, sin hacer hincapié en dicho extremo ni adaptarlo a su política de RSE. A su vez, quedó demostrada la falta de originalidad en cuanto a la creación de políticas. Todas las políticas adoptadas por las entidades son muy similares y se perciben como simples imitaciones unas de las otras, con lo cual, el campo se encuentra liberado para quien tome una posición de liderazgo. No solo por la falta de políticas inclusivas, sino también por la marcada tendencia que muestran las entidades de tener muy presente lo que la competencia realiza. En cuanto a la comunicación, la misma se realiza únicamente a través del sitio web de las entidades estudiadas, con lo cual, las prácticas de buen gobierno son prácticamente desconocidas para el público en general.

El análisis de las memorias mencionadas, así como la visita a los sitios web de cada entidad en estudio, permitió comprobar que se cumplen adecuadamente los principios mencionados en el apartado de Imagen Corporativa en el Segundo Capítulo. Cada entidad adopta un mensaje propio, un color y un logo distintivo, a fin de fidelizar al público y lograr una imagen más atractiva y amigable en general. Como se observó en los resultados de la encuesta, tal postulado no se cumple, atento que la mayoría de los clientes no elige en que banco deposita su dinero, sino que lo hace su empleador. Un mensaje más comprometido, que refleje políticas de RSE más profundas, como en este caso sería la contratación de personal con discapacidad, tiene una aceptación positiva total por parte del público, lo cual también se corroboró en la encuesta.

c- Encuestas. Las encuestas, en primer lugar, demostraron que la mayoría de los clientes encuestados eligen bancos de capital privado. Además, tal “elección”, en la mayoría de los casos, es tomada por el empleador de los encuestados, quien decide donde depositar los haberes. La encuesta también demostró un total desconocimiento de las políticas de RSE llevadas a cabo por las entidades bancarias, con lo cual, dicho factor no gravita al momento de elegir tal o cual banco en lo más mínimo. También demostró que la imagen percibida por los clientes, gravita muy poco al momento de elegir una entidad bancaria. Por último, se demostró que la contratación de personas con discapacidad tiene un altísimo impacto positivo en la imagen percibida por los clientes.

d- Entrevistas. En primer lugar, de la entrevista realizada a Pablo Abinal, se demostró que las entidades bancarias están interesadas en llevar a cabo prácticas de buen gobierno pero que, al no comunicarlas, no las perciben como redituables económicamente. Sin perjuicio de ello, se mostro interesado en la implementación de prácticas novedosas y comprometidas, asegurando que de este modo, la RSE podría redundar en un beneficio económico para la entidad de la que forma parte. En segundo lugar, la entrevista realizada a Lucila Luxardo permitió apreciar la cantidad de programas de inserción laboral para personas con discapacidad son llevados a cabo desde el Ministerio de Trabajo de la Nación. También la cantidad de personas que son beneficiadas por ellos y los incentivos económicos que se aplican. Con lo cual, demuestra la existencia de beneficios para aquellas empresas que decidan incluir personal con discapacidad en su plantilla, eso sí, atendiendo a los lineamientos y procesos establecidos por dicha entidad ministerial. Por último, la entrevista realizada a Sofía Espinoza, no solo mostro un verdadero ejemplo de vida, sino que también ilustro un crudo relato de la realidad laboral de las personas con discapacidad, de la discriminación sufrida y como la inclusión puede aportar notablemente a su recuperación, en este caso.

CAPITULO 7. CONCLUSIONES FINALES.

A modo de conclusión final del trabajo, se realizará la comprobación de los postulados esgrimidos en la hipótesis formulada en un principio, la cual se transcribe: *“La contratación de personas con discapacidad en bancos de capital privado, atendiendo a las leyes, reglamentos y políticas de RSE, es viable económica y técnicamente, y tiene un impacto positivo en la imagen corporativa de la entidad contratante”*

Ahora bien, la viabilidad económica de la contratación de personas con discapacidad, encuentra sustento en los conceptos vertidos en los capítulos 3, 4 y 5 del presente estudio. En el capítulo 3, el análisis de la normativa vigente, permitió conocer los beneficios impositivos que la contratación de personas con discapacidad supone para aquellas empresas que la lleven a cabo. La exención fiscal, además de significar un beneficio económico para la empresa -el ahorro en el pago de impuestos- puede ayudar también a solventar los gastos que podría conllevar la contratación de personas, por ejemplo, con discapacidad motriz. Estas adaptaciones del entorno, enumeradas también en la ley nro. 26.378 - tales como la colocación de rampas o ascensores especiales-, no sólo beneficia al empleado por el cual se llevan a cabo sino que benefician a todos los posibles empleados o clientes de la empresa. En cuanto al último aspecto, la entrevista prestada por Lucila Luxardo en el capítulo 6, ilustró que las adaptaciones no conllevan un gran gasto, además de significar un importante ahorro impositivo para el empleador, debido a la multiplicidad de programas que existen para asistir a la contratación de personal con discapacidad.

En cuanto a la viabilidad técnica propiamente dicha, los pormenores analizados en el capítulo dedicado al banco de la Provincia de Buenos Aires y al papel desempeñado por el Ministerio de Trabajo, muestran que la practica propuesta ya se lleva adelante en entidades bancarias y que además, el Estado Nacional, creó un organismo que sirve de gran ayuda a tal respecto. La contratación de personas con discapacidad para que se desempeñen laboralmente en entidades bancarias, es perfectamente viable y ya se viene realizando con excelentes resultados, tal como lo expusieron la Sra. Luxardo y la Srta. Espinosa en sus entrevistas, y como se pudo apreciar del testimonio brindado por Claudio Pasqualini.

Los principios de RSE referidos en la hipótesis fueron debidamente analizados en el segundo capítulo del trabajo y en particular, en el sexto capítulo, donde fueron

reseñadas las políticas que las mayores entidades bancarias argentinas vienen llevando a cabo. En primer lugar, puede afirmarse que la tendencia indica un mayor compromiso por parte de las empresas en políticas de buen gobierno. En segundo lugar, del análisis de los bancos mencionado, vale destacar que las políticas de RSE estudiadas carecen de originalidad, imaginación e innovación. Los bancos argentinos, con respecto a la RSE, se limitan a seguir la corriente. Nadie asume el papel de líder. Como se mencionó en innumerables oportunidades a lo largo del trabajo, la situación representa una inmejorable oportunidad para aquella entidad que adopte prácticas más comprometidas, logrando así diferenciarse del resto de sus competidores. La entrevista prestada por Sofía Espinosa, muestra claramente lo que significa para una persona con discapacidad poder insertarse o reinsertarse laboralmente, en cuanto a alcanzar una verdadera independencia y lograr un mayor desarrollo personal. Luce un beneficio social auténtico.

El último postulado de la hipótesis afirma que la correcta comunicación de las prácticas de RSE, utilizando el ejemplo de la contratación de personas con discapacidad, tiene un impacto positivo en la imagen de la entidad percibida por los clientes. Para ello, fue realizada una encuesta entre 50 clientes de banco. Una abrumadora mayoría manifestó desconocer las prácticas de RSE que vienen realizando las entidades de las cuales son clientes. Al no conocer tales prácticas, nunca van a gravitar al momento de la elección de un banco donde depositar su dinero, en razón de ello, al no ser atractivas para la captación de los clientes, los bancos no tienen en interés en adoptar políticas más comprometidas ni en destinar mayores recursos a las aéreas creadas a tal efecto. Muchos gerentes, tal es el caso del entrevistado Pablo Abinal, ven las políticas de RSE como un costo hundido, un perjuicio económico para la entidad. Otro de los resultados de la mentada encuesta demostró que la gran mayoría de los encuestados encuentra positiva la contratación de personas con discapacidad. Esto significa un mejoramiento sustancial en la imagen del banco percibida por los clientes. Recuérdese que una gran parte de los clientes ni siquiera se preocupa en elegir el banco donde deposita su dinero, sino que acepta el que propone su empleador para el cobro de su salario. Para mejorar en este aspecto la imagen de los bancos, no solo habría que adoptar políticas de RSE más comprometidas, tal como la propuesta en este trabajo, sino que además, habría que mejorar los canales de comunicación que las entidades utilizan

actualmente. Como ya se dijo, la mayoría de los clientes desconocen las políticas de buen gobierno, con lo cual el campo se encuentra libre para quien adopte la posición de líder.

BIBLIOGRAFIA

- BERNARDO KLIKSBERG. (2008) *Más ética, más desarrollo*, Editorial Temas, Buenos Aires.
- PELLIZARI, BEA. (2013) *Los beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad*. Editorial CAME EDUCATIVA.
- WHEELER, ALINA. (2006). *Designing a brand identity. A complete guide to creating, building and maintaining strong Brands*. New York, Wiley.
- BALMER, J.M.T., & GRAY, E.R., (2000). *Corporate identity and corporate communications: creating a competitive advantage*. Industrial and Commercial Training.
- MARIANETTI, GERARDO ESTEBAN (2008), *Leyes de personas con discapacidad en Argentina*.

ANEXO 1: LEY 22.431.

Sistema de protección integral de los discapacitados

Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

[Ver Antecedentes Normativos](#)

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5º del Estatuto para el Proceso de Reorganización Nacional,

El presidente de la Nación Argentina

SANCIONA Y PROMULGA CON FUERZA DE LEY:

TITULO I

Normas generales

CAPITULO I

Objetivo, concepto y calificación de la discapacidad

Artículo 1º - Institúyese por la presente ley, un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.

Art. 2º - A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Art. 3º - El Ministerio de Salud de la Nación certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicho ministerio indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar.

El certificado que se expida se denominará Certificado Unico de Discapacidad y acreditará plenamente la discapacidad en todo el territorio nacional en todos los supuestos en que sea necesario invocarla, salvo lo dispuesto en el artículo 19 de la presente ley.

Idéntica validez en cuanto a sus efectos tendrán los certificados emitidos por las provincias adheridas a la Ley 24.901, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que se establezcan por reglamentación.

(Artículo sustituido por art. 1 de la Ley Nº 25.504 B.O. 13/12/2001)

(Expresión "Secretaría de Estado de Salud Pública" sustituida por la expresión "Ministerio de Salud de la Nación" por art. 3 de la Ley Nº 25.635 B.O. 27/8/2002)

CAPITULO II

Servicios de asistencia, prevención, órgano rector

Art. 4º - El Estado, a través de sus organismos, prestará a las personas con discapacidad no incluidas dentro del sistema de las obras sociales, en la medida que aquellas o las personas de quienes dependan no puedan afrontarlas, los siguientes servicios: a) Rehabilitación integral, entendida como el desarrollo de las capacidades de la persona discapacitada.

b) Formación laboral o profesional.

c) Préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual.

d) Regímenes diferenciales de seguridad social.

e) Escolarización en establecimientos comunes con los apoyos necesarios previstos gratuitamente, o en establecimientos especiales cuando en razón del grado de discapacidad no puedan cursar la escuela común.

f) Orientación o promoción individual, familiar y social.

(Primer párrafo sustituido por art. 3 de la Ley Nº24.901 B.O. 5/12/1997)

Art. 5° - Asígnanse al Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación las siguientes funciones:

- a) Actuar de oficio para lograr el pleno cumplimiento de las medidas establecidas en la presente ley;
- b) Reunir toda la información sobre problemas y situaciones que plantea la discapacidad;
- c) Desarrollar planes estatales en la materia y dirigir la investigación en el área de la discapacidad;
- d) Prestar atención técnica y financiera a las provincias;
- e) Realizar estadísticas que no lleven a cabo otros organismos estatales;
- f) Apoyar y coordinar la actividad de las entidades privadas sin fines de lucro que orienten sus acciones

en favor de las personas discapacitadas;

g) Proponer medidas adicionales a las establecidas en la presente ley, que tiendan a mejorar la situación de las personas discapacitadas y a prevenir las discapacidades y sus consecuencias;

h) Estimular a través de los medios de comunicación el uso efectivo de los recursos y servicios existentes,

así como propender al desarrollo del sentido de solidaridad social en esta materia

(Expresión "Ministerio de Bienestar Social de la Nación" sustituida por la expresión "Ministerio de

Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación" por art. 4 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

TITULO II

Normas especiales

CAPITULO I

Salud y asistencia social

Art. 6° - El Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación pondrá en ejecución programas a través de los cuales se habiliten, en los hospitales de sus jurisdicciones, de acuerdo a su grado de complejidad y al ámbito territorial a cubrir, servicios especiales destinados a las personas discapacitadas. Promoverá también la creación de talleres protegidos terapéuticos y tendrán a su cargo su habilitación, registro y supervisión.

(Expresión "Ministerio de Bienestar Social de la Nación" sustituida por la expresión "Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación" por art. 4 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002.

Expresión "Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, derogada por art. 6 de la misma ley.)

Art. 7° - El Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación apoyará la creación de hogares con internación total o parcial para personas discapacitadas cuya atención sea dificultosa a través del grupo familiar, reservándose en todos los casos la facultad de reglamentar y fiscalizar su funcionamiento. Serán tenidas especialmente en cuenta, para prestar ese apoyo, las actividades de las entidades privadas sin fines de lucro.

(Expresión "Ministerio de Bienestar Social de la Nación" sustituida por la expresión "Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación" por art. 4 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

CAPITULO II

Trabajo y educación

Art. 8° - El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo

cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

(Artículo sustituido por Ley N° 25.689 B.O. 3/1/2003)

Art. 8° bis.- Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.

(Artículo incorporado por Ley N° 25.689 B.O. 3/1/2003)

Art. 9° - El desempeño de determinada tarea por parte de personas discapacitadas deberá ser autorizado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la indicación efectuada por el Ministerio de Salud de la Nación, dispuesta en el artículo 3°. Dicho ministerio fiscalizará además lo dispuesto en el artículo 8°.

(Expresión "Secretaría de Estado de Salud Pública" sustituida por la expresión "Ministerio de Salud de la Nación" por art. 3 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

Art. 10. - Las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8°, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.

Art. 11. - EL Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa.

Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos.

Será nula de nulidad absoluta la concesión adjudicada sin respetar la obligatoriedad establecida en el presente artículo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, requerirá la revocación por ilegítima, de tal concesión.

(Artículo sustituido por art. 1 de la Ley N°24.308 B.O. 18/1/1994).

(Expresión "Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, derogada por art. 6 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

Art. 12. - El Ministerio de Trabajo apoyará la creación de talleres protegidos de producción y tendrá a su cargo su habilitación, registro y supervisión. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio.

El citado ministerio propondrá al Poder Ejecutivo nacional el régimen laboral al que habrá de subordinarse la labor en los talleres protegidos de producción.

Art. 13. - El Ministerio de Educación de la Nación tendrá a su cargo:

- a) Orientar las derivaciones y controlar los tratamientos de los educandos discapacitados, en todos los grados educacionales especiales, oficiales o privados, en cuanto dichas acciones se vinculen con la escolarización de los discapacitados tendiendo a su integración al sistema educativo;
- b) Dictar las normas de ingreso y egreso a establecimientos educacionales para personas discapacitadas, las cuales se extenderán desde la detección de los déficits hasta los casos de discapacidad profunda, aun cuando ésta no encuadre en el régimen de las escuelas de educación especial;
- c) Crear centros de valuación y orientación vocacional para los educandos discapacitados;
- d) Coordinar con las autoridades competentes las derivaciones de los educandos discapacitados a tareas competitivas o a talleres protegidos;
- e) Formar personal docente y profesionales especializados para todos los grados educacionales de los discapacitados, promoviendo los recursos humanos necesarios para la ejecución de los programas de asistencia, docencia e investigación en materia de rehabilitación.

(Expresión "Ministerio de Cultura y Educación" sustituida por la expresión "Ministerio de Educación de la Nación" por art. 5 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002).

CAPITULO III

Seguridad Social

Art. 14. - En materia de seguridad social se aplicarán a las personas discapacitadas las normas generales o especiales previstas en los respectivos regímenes y en las leyes 20.475 y 20.888.

Art. 15. - Intercálase en el artículo 9º de la ley 22.269, como tercer párrafo, el siguiente:

Inclúyense dentro del concepto de prestaciones médico-asistenciales básicas, las que requiera la rehabilitación de las personas discapacitadas con el alcance que la reglamentación establezca.

Art. 16. - Agrégase a la ley 18.017 (t.o. 1974), como artículo 14 bis, el siguiente:

Art. 14 bis. - El monto de las asignaciones por escolaridad primaria, media y superior, y de ayuda escolar, se duplicará cuando el hijo a cargo del trabajador, de cualquier edad, fuere discapacitado y concurriese a establecimiento oficial, o privado controlado por autoridad competente, donde se imparta educación común o especial.

A los efectos de esta ley, la concurrencia regular del hijo discapacitado a cargo del trabajador, a establecimiento oficial, o privado controlado por autoridad competente, en el que se presten servicios de rehabilitación exclusivamente, será considerada como concurrencia regular a establecimiento en que se imparta enseñanza primaria.

Art. 17. - Modifícase la ley 18.037 (t.o. 1976). en la forma que a continuación se indica:

1. Agrégase al artículo 15, como último párrafo, el siguiente:

La autoridad de aplicación, previa consulta a los órganos competentes, establecerá el tiempo mínimo de trabajo efectivo anual que debe realizar el afiliado discapacitado para computar un (1) año.

2. Intercálase en el artículo 65, como segundo párrafo, el siguiente:

Percibirá la jubilación por invalidez hasta el importe de la compatibilidad que el Poder Ejecutivo fije de acuerdo con el inciso b) del artículo anterior, el beneficiario que reingresare a la actividad en relación de dependencia por haberse rehabilitado profesionalmente. Esta última circunstancia deberá acreditarse mediante certificado expedido por el órgano competente para ello.

Art. 18. - Intercálase en el artículo 47 de la ley 18.038 (t.o. 1980), como segundo párrafo, el siguiente:
Percibirá la jubilación por invalidez hasta el importe de la compatibilidad que el Poder Ejecutivo fije de acuerdo con el inciso e) del artículo anterior, el beneficiario que reingresare a la actividad en relación de dependencia por haberse rehabilitado profesionalmente. Esta última circunstancia deberá acreditarse mediante certificado expedido por el órgano competente para ello.

Art. 19. - En materia de jubilaciones y pensiones, la discapacidad se acreditará con arreglo a lo dispuesto en los artículos 33 y 35 de la ley 18.037 (t.o. 1976) y 23 de la ley 18.038 (t.o. 1980).

CAPITULO IV (*Capítulo IV y sus artículos componentes 20 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994*)

ACCESIBILIDAD AL MEDIO FISICO

Art. 20 -Establécese la prioridad de la supresión de barreras físicas en los ámbitos urbanos arquitectónicos y del transporte que se realicen o en los existentes que remodelen o sustituyan en forma total o parcial sus elementos constitutivos con le fin de lograr la accesibilidad para las personas con movilidad reducida y mediante la aplicación de las normas contenidas en el presente capítulo.

A los fines de la presente ley. entiéndese por accesibilidad la posibilidad de las personas con movilidad reducida de gozar de las adecuadas condiciones de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria sin restricciones derivadas del ámbito físico urbano, arquitectónico o del transporte. para su integración y equiparación de oportunidades.

Entiéndese por barreras físicas urbanas las existentes en las vías y espacios libres públicos a cuya supresión se tenderá por el cumplimiento de los siguientes criterios:

a) Itinerarios peatonales: contemplarán una anchura mínima en todo su recorrido que permita el paso de dos personas, una de ellas en silla de ruedas Los pisos serán antideslizantes sin resaltos ni aberturas que permitan el tropiezo de personas con bastones o sillas de ruedas.

Los desniveles de todo tipo tendrán un diseño y grado de inclinación que permita la transitabilidad, utilización y seguridad de las personas con movilidad reducida:

b) Escaleras y rampas: las escaleras deberán ser de escalones cuya dimensión vertical y horizontal facilite su utilización por personas con movilidad reducida y estarán dotadas de pasamanos Las rampas tendrán las características señaladas para los desniveles en el apartado a)

c)Parques, jardines plazas y espacios libres: deberán observar en sus itinerarios peatonales las normas establecidas para los mismos en el apartado a). Los baños públicos deberán ser accesibles y utilizables por personas de movilidad reducida:

d)Estacionamientos: tendrán zonas reservadas y señalizadas para vehículos que transporten personas con movilidad reducida cercanas a los accesos peatonales: e)Señales verticales y elementos urbanos varios: las señales de tráfico. semáforos. postes de iluminación y cualquier otro elemento vertical de señalización o de mobiliario urbano se dispondrán de forma que no constituyan obstáculos para los no videntes y para las personas que se desplacen en silla de ruedas:

f)Obras en la vía pública: Estarán señalizadas y protegidas por vallas estables y continuas y luces rojas permanentes, disponiendo los elementos de manera que los no videntes puedan detectar a tiempo la existencia del obstáculo. En las obras que reduzcan la sección transversal de la acera se deberá construir un itinerario peatonal alternativo con las características señaladas en el apartado a).

(*Capítulo IV y sus artículos componentes 20 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994*)

Artículo 21.-Entiéndese por barreras arquitectónicas las existentes en los edificios de uso público sea su propiedad pública o privada. y en los edificios de vivienda: a cuya supresión tenderá por la observancia de los criterios contenidos en el presente artículo.

Entiéndase por adaptabilidad, la posibilidad de modificar en el tiempo el medio físico con el fin de hacerlo completa y fácilmente accesible a las personas con movilidad reducida.

Entiéndese por practicabilidad la adaptación limitada a condiciones mínimas de los ámbitos básicos para ser utilizados por las personas con movilidad reducida.

Entiéndese por visitabilidad la accesibilidad estrictamente limitada al Ingreso y uso de los espacios comunes y un local sanitario que permita la vida de relación de las personas con movilidad reducida:

a) Edificios de uso público: deberán observar en general la accesibilidad y posibilidad de uso en todas sus partes por personas de movilidad reducida y en particular la existencia de estacionamientos reservados y señalizados para vehículos que transporten a dichas personas cercanos a los accesos peatonales; por lo menos un acceso al interior del edificio desprovisto de barreras arquitectónicas espacios de circulación horizontal que permitan el desplazamiento y maniobra de dichas personas al igual que comunicación vertical accesible y utilizable por las mismas mediante elementos constructivos o mecánicos y servicios sanitarios adaptados. Los edificios destinados a espectáculos deberán tener zonas reservadas, señalizadas y adaptadas al uso por personas con sillas de ruedas. Los edificios en que se garanticen plenamente las condiciones de accesibilidad ostentarán en su exterior un símbolo indicativo de tal hecho. Las áreas sin acceso de público o las correspondientes a edificios industriales y comerciales tendrán los grados de adaptabilidad necesarios para permitir el empleo de personas con movilidad reducida.

b) Edificios de viviendas: las viviendas colectivas con ascensor deberán contar con un itinerario practicable por las personas con movilidad reducida, que una la edificación con la vía pública y con las dependencias de uso común. Asimismo deberán observar en su diseño y ejecución o en su remodelación la adaptabilidad a las personas con movilidad reducida en los términos y grados que establezca la reglamentación.

En materia de diseño y ejecución o remodelación de viviendas individuales, los códigos de edificación han de observar las disposiciones de la presente ley y su reglamentación.

En las viviendas colectivas existentes a la fecha de sanción de la presente ley, deberán desarrollarse condiciones de adaptabilidad y practicabilidad en los grados y plazos que establezca la reglamentación.

(Capítulo IV y sus artículos componentes 20 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994)

Artículo 22 -Entiéndese por barreras en los transportes aquellas existentes en el acceso y utilización de los medios de transporte público terrestres, aéreos y acuáticos de corta, media y larga distancia y aquellas que dificulten el uso de medios propios de transporte por las personas con movilidad reducida a cuya supresión se tenderá por observancia de los siguientes criterios:

a) Vehículos de transporte público tendrán dos asientos reservados señalizados y cercanos a la puerta por cada coche, para personas con movilidad reducida. Dichas personas estarán autorizadas para descender por cualquiera de las puertas. Los coches contarán con piso antideslizante y espacio para ubicación de bastones, muletas, sillas de ruedas y otros elementos de utilización por tales personas. En

los transportes aéreos deberá privilegiarse la asignación de ubicaciones próximas a los accesos para pasajeros con movilidad reducida.

Las empresas de transporte colectivo terrestre sometidas al contralor de autoridad nacional deberán transportar gratuitamente a las personas con discapacidad en el trayecto que medie entre el domicilio de las mismas y cualquier destino al que deban concurrir por razones familiares, asistenciales, educacionales, laborales o de cualquier otra índole que tiendan a favorecer su plena integración social. La reglamentación establecerá las comodidades que deben otorgarse a las mismas, las características de los pases que deberán exhibir y las sanciones aplicables a los transportistas en caso de inobservancia de esta norma. La franquicia será extensiva a un acompañante en caso de necesidad documentada. *(Párrafo sustituido por art. 1 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)*

Las empresas de transportes deberán incorporar gradualmente en los plazas y proporciones que establezca la reglamentación, unidades especialmente adaptadas para el transporte de personas con movilidad reducida.

A efectos de promover y garantizar el uso de estas unidades especialmente adaptadas por parte de las personas con movilidad reducida, se establecerá un régimen de frecuencias diarias mínimas fijas.

(Párrafo incorporado por art. 1 de la Ley N° 25.634 B.O. 27/8/2002)

b) Estaciones de transportes: contemplarán un itinerario peatonal con las características señaladas en el artículo 20 apartado a). en toda su extensión; bordes de andenes de textura reconocible y antideslizante; paso alternativo a molinetes; les sistema de anuncios por parlantes y servicios sanitarios adaptados. En los aeropuertos se preverán sistemas mecánicos de ascenso y descenso de pasaje con movilidad reducida en el caso que no hubiera métodos alternativos.

c) Transportes propios: las personas con movilidad reducida tendrán derecho a libre tránsito y estacionamiento de acuerdo a lo que establezcan las respectivas disposiciones municipales las que no podrán excluir de esas franquicias a los automotores patentados en otras jurisdicciones. Dichas franquicias serán acreditadas por el distintivo de Identificación a que se refiere el artículo 12 de la ley 19.279.

(Capítulo IV y sus artículos componentes 20 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994)

Art.23. - Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerará las personas que realicen trabajos a domicilio.

(Artículo sustituido por art. 2 de la Ley N°23.021 B.O. 13/12/1983. Vigencia: aplicación para los ejercicios fiscales cerrados a partir del 31/12/1983.)

Art. 24. - La ley de presupuesto determinará anualmente el monto que se destinará para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 4º, inciso c) de la presente ley. La reglamentación determinará en qué jurisdicción presupuestaria se realizará la erogación.

Art. 25. - Substitúyese en el texto de la ley 20.475 la expresión "minusválidos" por "discapacitados".

Aclárase la citada ley 20.475, en el sentido de que a partir de la vigencia de la ley 21.451 no es aplicable el artículo 5° de aquélla, sino lo establecido en el artículo 49, punto 2 de la ley 18.037 (t.o, 1976).

Art. 26. - Deróganse las leyes 13.926, 20.881 y 20.923.

Art. 27. - El Poder Ejecutivo nacional propondrá a las provincias la sanción en sus jurisdicciones de regímenes normativos que establezcan principios análogos a los de la presente ley.

En el acto de adhesión a esta ley, cada provincia establecerá los organismos que tendrán a su cargo en el ámbito provincial, las actividades previstas en los artículos 6°, 7° y 13 que anteceden. Determinarán también con relación a los organismos públicos y empresas provinciales, así como respecto a los bienes del dominio público o privado del estado provincial y de sus municipios, el alcance de las normas contenidas en los artículos 8° y 11 de la presente ley.

Asimismo se invitará a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir y/o incorporar en sus respectivas normativas los contenidos de los artículos 20, 21 y 22 de la presente. *(Párrafo sustituido por art.2 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)*

Art. 28. - El Poder Ejecutivo nacional reglamentará las disposiciones de la presente ley dentro de los ciento ochenta (180) días de su promulgación.

Las prioridades y plazos de las adecuaciones establecidas en los artículos 20 y 21 relativas a barreras urbanas y en edificios de uso público serán determinadas por la reglamentación, pero su ejecución total no podrá exceder un plazo de tres (3) años desde la fecha de sanción de la presente ley.

En toda obra nueva o de remodelación de edificios de vivienda, la aprobación de los planos requerirá imprescindiblemente la inclusión en los mismos de las normas establecidas en el artículo 21 apartado b), su reglamentación y las respectivas disposiciones municipales en la materia.

Las adecuaciones establecidas en el transporte público por el artículo 22 apartados a) y b) deberán ejecutarse en un plazo máximo de un año a partir de reglamentada la presente. Su incumplimiento podrá determinar la cancelación del servicio.

(Ultimos tres párrafos incorporados al final por art. 2° de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994)

Art. 29. - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

José A. Martínez de Hoz. -

Jorge A. Fraga. - Albano E.

Harguindeguy. - Juan Rafael

Llerena Amadeo. - Llamil

Reston.

Antecedentes Normativos

- Artículo 8°, Expresión "Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, derogada por art. 6 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002;

- Artículo 27, párrafo incorporado al final por art. 3° de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994;

- Artículo 20, último párrafo incorporado por art.1 de la Ley 23.876 B.O. 1/11/1990;

ANEXO 2: LEY 26.378.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Asamblea General,

Recordando su resolución 56/168, de 19 de diciembre de 2001, por la que decidió establecer un comité especial, abierto a la participación de todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas para que examinase las propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sobre la base de un enfoque holístico de la labor realizada en las esferas del desarrollo social, los derechos humanos y la no discriminación y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social,

Recordando también sus resoluciones anteriores pertinentes, la última de las cuales es la resolución 60/232, de 23 de diciembre de 2005, así como las resoluciones pertinentes de la Comisión de Desarrollo Social y la Comisión de Derechos Humanos,

Acogiendo con agrado las importantes contribuciones que han hecho las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales y las instituciones nacionales de derechos humanos a la labor del Comité Especial,

1. Expresa su reconocimiento al Comité Especial por haber concluido la elaboración de los proyectos de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de Protocolo Facultativo de esa Convención;
2. Aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención que figuran en el anexo de la presente resolución, que estarán abiertos a la firma en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007;
3. Exhorta a los Estados a que consideren la posibilidad de firmar y ratificar la Convención y el Protocolo Facultativo como cuestión prioritaria y expresa la esperanza de que entren en vigor en breve;
4. Pide al Secretario General que proporcione el personal y las instalaciones necesarios para el eficaz cumplimiento de las funciones de la Conferencia de los Estados Partes y el Comité previstos en la Convención y el Protocolo Facultativo después de la entrada en vigor de la Convención, así como para la difusión de información sobre la Convención y el Protocolo Facultativo;
5. Pide también al Secretario General que aplique progresivamente normas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios del sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de la Convención, en particular cuando se hagan trabajos de renovación;
6. Pide a los organismos y organizaciones de las Naciones Unidas que tomen medidas para difundir información sobre la Convención y el Protocolo Facultativo y promover su comprensión, e invita a las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales a que hagan otro tanto;
7. Pide al Secretario General que le presente, en su sexagésimo segundo período de sesiones, un informe relativo a la situación de la Convención y el Protocolo Facultativo y la aplicación de la presente resolución, en relación con el subtema titulado "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad".

76a sesión plenaria

13 de diciembre de 2006

Anexo I

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

- a) Recordando los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,
- b) Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole,
- c) Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,
- d) Recordando el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares,
- e) Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás,
- f) Reconociendo la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad,
- g) Destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,
- h) Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,
- i) Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad,
- j) Reconociendo la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso,
- k) Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo,
- l) Reconociendo la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países, en particular en los países en desarrollo,
- m) Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza,

n) Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,

o) Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente,

p) Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición,

q) Reconociendo que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación,

r) Reconociendo también que los niños y las niñas con discapacidad deben gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y recordando las obligaciones que a este respecto asumieron los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos del Niño,

s) Subrayando la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad,

t) Destacando el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad,

u) Teniendo presente que, para lograr la plena protección de las personas con discapacidad, en particular durante los conflictos armados y la ocupación extranjera, es indispensable que se den condiciones de paz y seguridad basadas en el pleno respeto de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y se respeten los instrumentos vigentes en materia de derechos humanos,

v) Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales,

w) Conscientes de que las personas, que tienen obligaciones respecto a otras personas y a la comunidad a la que pertenecen, tienen la responsabilidad de procurar, por todos los medios, que se promuevan y respeten los derechos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos,

x) Convencidos de que la familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de ésta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones,

y) Convencidos de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados,

Conviene en lo siguiente:

Artículo 1°

Propósito

El propósito de la presente Convención es 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.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2°

Definiciones

A los fines de la presente Convención:

La "comunicación" incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por "lenguaje" se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por "diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 3°

Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 4°

Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
- f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño, universal en la elaboración de normas y directrices;
- g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
- h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
- i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.

3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la

legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

Artículo 5°

Igualdad y no discriminación

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículo 6°

Mujeres con discapacidad

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

Artículo 7°

Niños y niñas con discapacidad

1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.

2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.

3. Los Estados Partes garantizarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan derecho a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten, opinión, que recibirá la debida consideración teniendo en cuenta su edad y madurez, en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.

Artículo 8°

Toma de conciencia

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;

- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
- c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

2. Las medidas a este fin incluyen:

- a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:
 - i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - ii) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
 - iii) Promover 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;
- b) Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;
- c) Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;
- d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

Artículo 9°

Accesibilidad

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;

g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;

h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

Artículo 10

Derecho a la vida

Los Estados Partes reafirman el derecho inherente a la vida de todos los seres humanos y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de ese derecho por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 11

Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias

Los Estados Partes adoptarán, en virtud de las responsabilidades que les corresponden con arreglo al derecho internacional, y en concreto el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos, todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales.

Artículo 12

Igual reconocimiento como persona ante la ley

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.

2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.

3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica:

4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

Artículo 13

Acceso a la justicia

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la

edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.

2. A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.

Artículo 14

Libertad y seguridad de la persona

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás:

a) Disfruten del derecho a la libertad y seguridad de la persona;
b) No se vean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente y que cualquier privación de libertad sea de conformidad con la ley, y que la existencia de una discapacidad no justifique en ningún caso una privación de la libertad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad que se vean privadas de su libertad en razón de un proceso tengan, en igualdad de condiciones con las demás, derecho a garantías de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos y a ser tratadas de conformidad con los objetivos y principios de la presente Convención, incluida la realización de ajustes razonables.

Artículo 15

Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

1. Ninguna persona será sometida a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido a experimentos médicos o científicos sin su libre consentimiento.

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, judicial o de otra índole que sean efectivas para evitar que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, sean sometidas a torturas u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 16

Protección contra la explotación, la violencia y el abuso

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección, tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

3. A fin de impedir que se produzcan casos de explotación, violencia y abuso, los Estados Partes asegurarán que todos los servicios y programas diseñados para servir a las personas con discapacidad sean supervisados efectivamente por autoridades independientes.

4. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable

para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.

5. Los Estados Partes adoptarán legislación y políticas efectivas, incluidas legislación y políticas centradas en la mujer y en la infancia, para asegurar que los casos de explotación, violencia y abuso contra personas con discapacidad sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados.

Artículo 17

Protección de la integridad personal

Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 18

Libertad de desplazamiento y nacionalidad

1. Los Estados Partes reconocerán el derecho de las personas con discapacidad a la libertad de desplazamiento, a la libertad para elegir su residencia y a una nacionalidad, en igualdad de condiciones con las demás, incluso asegurando que las personas con discapacidad:

- a) Tengan derecho a adquirir y cambiar una nacionalidad y a no ser privadas de la suya de manera arbitraria o por motivos de discapacidad;
- b) No sean privadas, por motivos de discapacidad, de su capacidad para obtener, poseer y utilizar documentación relativa a su nacionalidad u otra documentación de identificación, o para utilizar procedimientos pertinentes, como el procedimiento de inmigración, que puedan ser necesarios para facilitar el ejercicio del derecho a la libertad de desplazamiento;
- c) Tengan libertad para salir de cualquier país, incluido el propio;
- d) No se vean privadas, arbitrariamente o por motivos de discapacidad, del derecho a entrar en su propio país.

2. Los niños y las niñas con discapacidad serán inscritos inmediatamente después de su nacimiento y tendrán desde el nacimiento derecho a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y ser atendidos por ellos.

Artículo 19

Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad

Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:

- a) Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;
- b) Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;
- c) Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y tengan en cuenta sus necesidades.

Artículo 20

Movilidad personal

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas:

- a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible;
- b) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible;
- c) Ofrecer a las personas, con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad;
- d) Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.

Artículo 21

Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida, la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas:

- a) Facilitar las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formatos accesibles y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad;
- b) Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales;
- c) Alentar a las entidades privadas que presten servicios al público en general, incluso mediante Internet, a que proporcionen información y servicios en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso;
- d) Alentar a los medios de comunicación, incluidos los que suministran información a través de Internet, a que hagan que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidad;
- e) Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

Artículo 22

Respeto de la privacidad

1. Ninguna persona con discapacidad, independientemente de cuál sea su lugar de residencia o su modalidad de convivencia, será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. Las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones.
2. Los Estados Partes protegerán la privacidad de la información personal y relativa a la salud y a la rehabilitación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 23

Respeto del hogar y de la familia

1. Los Estados Partes tomarán medidas efectivas y pertinentes para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lograr que las personas con discapacidad estén en igualdad de condiciones con las demás, a fin de asegurar que:
 - a) Se reconozca el derecho de todas las personas con discapacidad en edad de contraer matrimonio, a casarse y fundar una familia sobre la base del consentimiento libre y pleno de los futuros cónyuges;

- b) Se respete el derecho de las personas con discapacidad a decidir libremente y de manera responsable el número de hijos que quieren tener y el tiempo que debe transcurrir entre un nacimiento y otro, y a tener acceso a información, educación sobre reproducción y planificación familiar apropiados para su edad, y se ofrezcan los medios necesarios que les permitan ejercer esos derechos;
- c) Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, mantengan su fertilidad, en igualdad de condiciones con las demás.
2. Los Estados Partes garantizarán los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad en lo que respecta a la custodia, la tutela, la guarda, la adopción de niños o instituciones similares, cuando esos conceptos se recojan en la legislación nacional; en todos los casos se velará al máximo por el interés superior del niño. Los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a las personas con discapacidad para el desempeño de sus responsabilidades en la crianza de los hijos.
3. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan los mismos derechos con respecto a la vida en familia. Para hacer efectivos estos derechos, y a fin de prevenir la ocultación, el abandono, la negligencia y la segregación de los niños y las niñas con discapacidad, los Estados Partes velarán por que se proporcione con anticipación información, servicios y apoyo generales a los menores con discapacidad y a sus familias.
4. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas no sean separados de sus padres contra su voluntad, salvo cuando las autoridades competentes, con sujeción a un examen judicial, determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que esa separación es necesaria en el interés superior del niño. En ningún caso se separará a un menor de sus padres en razón de una discapacidad del menor, de ambos padres o de uno de ellos.
5. Los Estados Partes harán todo lo posible, cuando la familia inmediata no pueda cuidar de un niño con discapacidad, por proporcionar atención alternativa dentro de la familia extensa y, de no ser esto posible, dentro de la comunidad en un entorno familiar.

Artículo 24

Educación

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:
- a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;
- b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;
- c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.
2. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:
- a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;
- b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;
- c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;

d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;

e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

3. Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

a) Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;

b) Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;

c) Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordociegos se imparta en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

4. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.

5. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Artículo 25

Salud

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

a) Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la salud gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;

b) Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;

c) Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;

- d) Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado;
- e) Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;
- f) Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Artículo 26

Habilitación y rehabilitación

1. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas:
 - a) Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona;
 - b) Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, sean voluntarios y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales.
2. Los Estados Partes promoverán el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación.
3. Los Estados Partes promoverán la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las personas con discapacidad, a efectos de habilitación y rehabilitación.

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen 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 laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
 - 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;
- 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.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 28

Nivel de vida adecuado y protección social

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y adoptarán las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad.

2. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:

- a) Asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender las necesidades relacionadas con su discapacidad;
- b) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza;
- c) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados;
- d) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública;
- e) Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación.

Artículo 29

Participación en la vida política y pública

Los Estados Partes garantizarán a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en igualdad de condiciones con las demás y se comprometerán a:

a) Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas, entre otras formas mediante:

i) La garantía de que los procedimientos, instalaciones y materiales electorales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar;

ii) La protección del derecho de las personas con discapacidad a emitir su voto en secreto en elecciones y referéndum públicos sin intimidación, y a presentarse efectivamente como candidatas en las elecciones, ejercer cargos y desempeñar cualquier función pública a todos los niveles de gobierno, facilitando el uso de nuevas tecnologías y tecnologías de apoyo cuando proceda;

iii) La garantía de la libre expresión de la voluntad de las personas con discapacidad como electores y a este fin, cuando sea necesario y a petición de ellas, permitir que una persona de su elección les preste asistencia para votar;

b) Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos y, entre otras cosas:

i) Su participación en organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país, incluidas las actividades y la administración de los partidos políticos;

ii) La constitución de organizaciones de personas con discapacidad que representen a estas personas a nivel internacional, nacional, regional y local, y su incorporación a dichas organizaciones.

Artículo 30

Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida cultural y adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar que las personas con discapacidad:

a) Tengan acceso a material cultural en formatos accesibles;

b) Tengan acceso a programas de televisión, películas, teatro y otras actividades culturales en formatos accesibles;

c) Tengan acceso a lugares en donde se ofrezcan representaciones o servicios culturales tales como teatros, museos, cines, bibliotecas y servicios turísticos y, en la medida de lo posible, tengan acceso a monumentos y lugares de importancia cultural nacional.

2. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar y utilizar su potencial creativo, artístico e intelectual, no sólo en su propio beneficio sino también para el enriquecimiento de la sociedad.

3. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes, de conformidad con el derecho internacional, a fin de asegurar que las leyes de protección de los derechos de propiedad intelectual no constituyan una barrera excesiva o discriminatoria para el acceso de las personas con discapacidad a materiales culturales.

4. Las personas con discapacidad tendrán derecho, en igualdad de condiciones con las demás, al reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, incluidas la lengua de señas y la cultura de los sordos.

5. A fin de que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones con las demás en actividades recreativas, de esparcimiento y deportivas, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Alentar y promover la participación, en la mayor medida posible, de las personas con discapacidad en las actividades deportivas generales a todos los niveles;
- b) Asegurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de organizar y desarrollar actividades deportivas y recreativas específicas para dichas personas y de participar en dichas actividades y, a ese fin, alentar a que se les ofrezca, en igualdad de condiciones con las demás, instrucción, formación y recursos adecuados;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a instalaciones deportivas, recreativas y turísticas;
- d) Asegurar que los niños y las niñas con discapacidad tengan igual acceso con los demás niños y niñas a la participación en actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento y deportivas, incluidas las que se realicen dentro del sistema escolar;
- e) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a los servicios de quienes participan en la organización de actividades recreativas, turísticas, de esparcimiento y deportivas.

Artículo 31

Recopilación de datos y estadísticas

1. Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención. En el proceso de recopilación y mantenimiento de esta información se deberá:
 - a) Respetar las garantías legales establecidas, incluida la legislación sobre protección de datos, a fin de asegurar la confidencialidad y el respeto de la privacidad de las personas con discapacidad;
 - b) Cumplir las normas aceptadas internacionalmente para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios éticos en la recopilación y el uso de estadísticas.
2. La información recopilada de conformidad con el presente artículo se desglosará, en su caso, y se utilizará como ayuda para evaluar el cumplimiento por los Estados Partes de sus obligaciones conforme a la presente Convención, así como para identificar y eliminar las barreras con que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos.
3. Los Estados Partes asumirán la responsabilidad de difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas.

Artículo 32

Cooperación internacional

1. Los Estados Partes reconocen la importancia de la cooperación internacional y su promoción, en apoyo de los esfuerzos nacionales para hacer efectivos el propósito y los objetivos de la presente Convención, y tomarán las medidas pertinentes y efectivas a este respecto, entre los Estados y, cuando corresponda, en asociación con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes y la sociedad civil, en particular organizaciones de personas con discapacidad. Entre esas medidas cabría incluir:
 - a) Velar por que la cooperación internacional, incluidos los programas de desarrollo internacionales, sea inclusiva y accesible para las personas con discapacidad;
 - b) Facilitar y apoyar el fomento de la capacidad, incluso mediante el intercambio y la distribución de información, experiencias, programas de formación y prácticas recomendadas;
 - c) Facilitar la cooperación en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos;

d) Proporcionar, según corresponda, asistencia apropiada, técnica y económica, incluso facilitando el acceso a tecnologías accesibles y de asistencia y compartiendo esas tecnologías, y mediante su transferencia.

2. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones que incumban a cada Estado Parte en virtud de la presente Convención.

Artículo 33

Aplicación y seguimiento nacionales

1. Los Estados Partes, de conformidad con su sistema organizativo, designarán uno o más organismos gubernamentales encargados de las cuestiones relativas a la aplicación de la presente Convención y considerarán detenidamente la posibilidad de establecer o designar un mecanismo de coordinación para facilitar la adopción de medidas al respecto en diferentes sectores y a diferentes niveles.

2. Los Estados Partes, de conformidad con sus sistemas jurídicos y administrativos, mantendrán, reforzarán, designarán o establecerán, a nivel nacional, un marco, que constará de uno o varios mecanismos independientes, para promover, proteger y supervisar la aplicación de la presente Convención. Cuando designen o establezcan esos mecanismos, los Estados Partes tendrán en cuenta los principios relativos a la condición jurídica y el funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción, de los derechos humanos.

3. La sociedad civil, y en particular las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, estarán integradas y participarán plenamente en todos los niveles del proceso de seguimiento.

Artículo 34

Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad

1. Se creará un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, "el Comité") que desempeñará las funciones que se enuncian a continuación.

2. El Comité constará, en el momento en que entre en vigor la presente Convención, de 12 expertos. Cuando la Convención obtenga otras 60 ratificaciones o adhesiones, la composición del Comité se incrementará en seis miembros más, con lo que alcanzará un máximo de 18 miembros.

3. Los miembros del Comité desempeñarán sus funciones a título personal y serán personas de gran integridad moral y reconocida competencia y experiencia en los temas a que se refiere la presente Convención. Se invita a los Estados Partes a que, cuando designen a sus candidatos, tomen debidamente en consideración la disposición que se enuncia en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.

4. Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes, que tomarán en consideración una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y los principales ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad.

5. Los miembros del Comité se elegirán mediante voto secreto de una lista de personas designadas por los Estados Partes de entre sus nacionales en reuniones de la Conferencia de los Estados Partes. En estas reuniones, en las que dos tercios de los Estados Partes constituirán quórum, las personas elegidas para el Comité serán las que obtengan el mayor número de votos y una mayoría absoluta de votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

6. La elección inicial se celebrará antes de que transcurran seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Por lo menos cuatro meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a que

presenten sus candidatos en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará después una lista en la que figurarán, por orden alfabético, todas las personas así propuestas, con indicación de los Estados Partes que las hayan propuesto, y la comunicará a los Estados Partes en la presente Convención.

7. Los miembros del Comité se elegirán por un período de cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. Sin embargo, el mandato de seis de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección, los nombres de esos seis miembros serán sacados a suerte por el presidente de la reunión a que se hace referencia en el párrafo 5 del presente artículo.

8. La elección de los otros seis miembros del Comité se hará con ocasión de las elecciones ordinarias, de conformidad con las disposiciones pertinentes del presente artículo.

9. Si un miembro del Comité fallece, renuncia o declara que, por alguna otra causa, no puede seguir desempeñando sus funciones, el Estado Parte que lo propuso designará otro experto que posea las cualificaciones y reúna los requisitos previstos en las disposiciones pertinentes del presente artículo para ocupar el puesto durante el resto del mandato.

10. El Comité adoptará su propio reglamento.

11. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y las instalaciones que sean necesarios para el efectivo desempeño de las funciones del Comité con arreglo a la presente Convención y convocará su reunión inicial.

12. Con la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los miembros del Comité establecido en virtud de la presente Convención percibirán emolumentos con cargo a los recursos de las Naciones Unidas en los términos y condiciones que la Asamblea General decida, tomando en consideración la importancia de las responsabilidades del Comité.

13. Los miembros del Comité tendrán derecho a las facilidades, prerrogativas e inmunidades que se conceden a los expertos que realizan misiones para las Naciones Unidas, con arreglo a lo dispuesto en las secciones pertinentes de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas.

Artículo 35

Informes presentados por los Estados Partes

1. Los Estados Partes presentarán al Comité, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, un informe exhaustivo sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la presente Convención y sobre los progresos realizados al respecto en el plazo de dos años contado a partir de la entrada en vigor de la presente Convención en el Estado Parte de que se trate.

2. Posteriormente, los Estados Partes presentarán informes ulteriores al menos cada cuatro años y en las demás ocasiones en que el Comité se lo solicite.

3. El Comité decidirá las directrices aplicables al contenido de los informes.

4. El Estado Parte que haya presentado un informe inicial exhaustivo al Comité no tendrá que repetir, en sus informes ulteriores, la información previamente facilitada. Se invita a los Estados Partes a que, cuando preparen informes para el Comité, lo hagan mediante un procedimiento abierto y transparente y tengan en cuenta debidamente lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.

5. En los informes se podrán indicar factores y dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de la presente Convención.

Artículo 36

Consideración de los informes

1. El Comité considerará todos los informes, hará las sugerencias y las recomendaciones que estime oportunas respecto a ellos y se las remitirá al Estado Parte de que se trate. Este podrá responder

enviando al Comité cualquier información que desee. El Comité podrá solicitar a los Estados Partes más información con respecto a la aplicación de la presente Convención.

2. Cuando un Estado Parte se haya demorado considerablemente en la presentación de un informe, el Comité podrá notificarle la necesidad de examinar la aplicación de la presente Convención en dicho Estado Parte, sobre la base de información fiable que se ponga a disposición del Comité, en caso de que el informe pertinente no se presente en un plazo de tres meses desde la notificación. El Comité invitará al Estado Parte interesado a participar en dicho examen. Si el Estado Parte respondiera presentando el informe pertinente, se aplicará lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo.

3. El Secretario General de las Naciones Unidas pondrá los informes a disposición de todos los Estados Partes.

4. Los Estados Partes darán amplia difusión pública a sus informes en sus propios países y facilitarán el acceso a las sugerencias y recomendaciones generales sobre esos informes.

5. El Comité transmitirá, según estime apropiado, a los organismos especializados, los fondos y los programas de las Naciones Unidas, así como a otros órganos competentes, los informes de los Estados Partes, a fin de atender una solicitud o una indicación de necesidad de asesoramiento técnico o asistencia que figure en ellos, junto con las observaciones y recomendaciones del Comité, si las hubiera, sobre esas solicitudes o indicaciones.

Artículo 37

Cooperación entre los Estados Partes y el Comité

1. Los Estados Partes cooperarán con el Comité y ayudarán a sus miembros a cumplir su mandato.

2. En su relación con los Estados Partes, el Comité tomará debidamente en consideración medios y arbitrios para mejorar la capacidad nacional de aplicación de la presente Convención, incluso mediante la cooperación internacional.

Artículo 38

Relación del Comité con otros órganos

A fin de fomentar la aplicación efectiva de la presente Convención y de estimular la cooperación internacional en el ámbito que abarca:

a) Los organismos especializados y demás órganos de las Naciones Unidas tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que entren dentro de su mandato. El Comité podrá invitar también a los organismos especializados y a otros órganos competentes que considere apropiados a que proporcionen asesoramiento especializado sobre la aplicación de la Convención en los ámbitos que entren dentro de sus respectivos mandatos. El Comité podrá invitar a los organismos especializados y a otros órganos de las Naciones Unidas a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las esferas que entren dentro de su ámbito de actividades;

b) Al ejercer su mandato, el Comité consultará, según proceda, con otros órganos pertinentes instituidos en virtud de tratados internacionales de derechos humanos, con miras a garantizar la coherencia de sus respectivas directrices de presentación de informes, sugerencias y recomendaciones generales y a evitar la duplicación y la superposición de tareas en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 39

Informe del Comité

El Comité informará cada dos años a la Asamblea General y al Consejo Económico y Social sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de

los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención. Esas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité, junto con los comentarios, si los hubiera, de los Estados Partes.

Artículo 40

Conferencia de los Estados Partes

1. Los Estados Partes se reunirán periódicamente en una Conferencia de los Estados Partes, a fin de considerar todo asunto relativo a la aplicación de la presente Convención.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas convocará la Conferencia de los Estados Partes en un plazo que no superará los seis meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Convención. Las reuniones ulteriores, con periodicidad bienal o cuando lo decida la Conferencia de los Estados Partes, serán convocadas por el Secretario General.

Artículo 41

Depositario

El Secretario General de las Naciones Unidas será el depositario de la presente Convención.

Artículo 42

Firma

La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados y las organizaciones regionales de integración en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007.

Artículo 43

Consentimiento en obligarse

La presente Convención estará sujeta a la ratificación de los Estados signatarios y a la confirmación oficial de las organizaciones regionales de integración signatarias. Estará abierta a la adhesión de cualquier Estado u organización regional de integración que no la haya firmado.

Artículo 44

Organizaciones regionales de integración

1. Por "organización regional de integración" se entenderá una organización constituida por Estados soberanos de una región determinada a la que sus Estados miembros hayan transferido competencia respecto de las cuestiones regidas por la presente Convención. Esas organizaciones declararán, en sus instrumentos de confirmación oficial o adhesión, su grado de competencia con respecto a las cuestiones regidas por la presente Convención. Posteriormente, informarán al depositario de toda modificación sustancial de su grado de competencia.
2. Las referencias a los "Estados Partes" con arreglo a la presente Convención serán aplicables a esas organizaciones dentro de los límites de su competencia.
3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 45 y en los párrafos 2 y 3 del artículo 47 de la presente Convención, no se tendrá en cuenta ningún instrumento depositado por una organización regional de integración.
4. Las organizaciones regionales de integración, en asuntos de su competencia, ejercerán su derecho de voto en la Conferencia de los Estados Partes, con un número de votos igual al número de sus Estados miembros que sean Partes en la presente Convención. Dichas organizaciones no ejercerán su derecho de voto si sus Estados miembros ejercen el suyo, y viceversa.

Artículo 45

Entrada en vigor

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión.
2. Para cada Estado y organización regional de integración que ratifique la Convención, se adhiera a ella o la confirme oficialmente una vez que haya sido depositado el vigésimo instrumento a sus efectos, la

Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado su propio instrumento.

Artículo 46

Reservas

1. No se permitirán reservas incompatibles con el objeto y el propósito de la presente Convención.
2. Las reservas podrán ser retiradas en cualquier momento.

Artículo 47

Enmiendas

1. Los Estados Partes podrán proponer enmiendas a la presente Convención y presentarlas al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar la propuesta y someterla a votación. Si dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de esa notificación, al menos un tercio de los Estados Partes se declara a favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por mayoría de dos tercios de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia será sometida por el Secretario General a la Asamblea General de las Naciones Unidas para su aprobación y posteriormente a los Estados Partes para su aceptación.
2. Toda enmienda adoptada y aprobada conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que había en la fecha de adopción de la enmienda. Posteriormente, la enmienda entrará en vigor para todo Estado Parte el trigésimo día a partir de aquel en que hubiera depositado su propio instrumento de aceptación. Las enmiendas serán vinculantes exclusivamente para los Estados Partes que las hayan aceptado.
3. En caso de que así lo decida la Conferencia de los Estados Partes por consenso, las enmiendas adoptadas y aprobadas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo que guarden relación exclusivamente con los artículos 34, 38, 39 y 40 entrarán en vigor para todos los Estados Partes el trigésimo día a partir de aquel en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que hubiera en la fecha de adopción de la enmienda.

Artículo 48

Denuncia

Los Estados Partes podrán denunciar la presente Convención mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia tendrá efecto un año después de que el Secretario General haya recibido la notificación.

Artículo 49

Formato accesible

El texto de la presente Convención se difundirá en formatos accesibles.

Artículo 50

Textos auténticos

Los textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso de la presente Convención serán igualmente auténticos.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los plenipotenciarios abajo firmantes, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman la presente Convención.

