**ANALISIS DE LA LEY 26816 - TRABAJO PROTEGIDO**

SINTESIS

Al realizar un análisis del régimen que crea esta ley, nos encontramos con otro inconveniente, que ya a esta altura debería estar zanjado, considerando que la Convención fue aprobada por nuestro país en 2008. Nos referimos a lo dispuesto en el art. 23, en cuando establece que en caso de incompatibilidad entre un beneficio de la seguridad social y el régimen de empleo protegido, se deberá optar por uno u otro sistema, dejándole esta opción al beneficiario, representante, apoderado o curador.

El problema radica aquí en que se sigue reconociendo la institución de la curatela, que se contrapone abiertamente a lo establecido en el art. 12 (13) de la Convención. La decisión debe estar en cabeza de la persona con discapacidad, con intervención de los apoyos necesarios para la toma de decisiones, pero sin sustituir su voluntad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad obliga a los Estados parte de la Convención a reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, pero no de cualquier forma, sino que este derecho debe ser ejercido en las mismas condiciones que los demás trabajadores, es decir, un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Las modalidades de TPEE y TPP siguen planteando sectores aislados, se «brinda» un «trabajo especial» a los «beneficiarios» del sistema que crea la ley. Por lo tanto continuamos en un sistema asistencialista, que aun con las mejores intenciones, no contempla la equiparación de oportunidades que nos indica la Convención.

La falta de aceptación social de la discapacidad, la obsesión por la «normalización» de la discapacidad, sigue siendo una traba a la integración plena.

La modalidad que resulta más interesante son los grupos laborales protegidos (GLP), ya que mediante acciones positivas del Estado, como los beneficios impositivos, la cobertura de las cargas sociales, se incentiva a las empresas a ofrecer trabajo formal, en el mercado de trabajo abierto a las personas con discapacidad.

También es positivo para lograr una plena la integración, que este ofrecimiento de empleo vaya acompañado de la obligación de ofrecer ayudas técnicas y capacitación, así como prestar un servicio de apoyo para el empleo, en cuanto consideramos que estas medidas equiparan, no segregan.

Aun debemos esperar la reglamentación de esta ley para ver cómo será su implementación. Pero no podemos negar, que aunque muy buenas intenciones, y con la idea de atender la situación de desempleo e inactividad que afecta a las personas con discapacidad, la regulación de sistemas de «trabajo especial» se encuentra en contraposición con lo establecido por la Convención, tal cual lo venimos mencionando.

Habrá que esperar la reglamentación de la norma analizada, pero mientras tanto sostenemos que las organizaciones nacionales que representan a las personas con discapacidades tienen aquí un papel clave que desempeñar, en todo el proceso de aplicación de la CDPD y en hacer cumplir la normativa local.

Artículo publicado en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com) Cita: MJ-DOC-6158-AR | MJD6158

Doctrina:

Por María C. Cortesi (\*) y Sandra E. Gómez (\*\*)

(\*) Abogada. Especialista en Derecho Médico y Farmacéutico. Posgrado en Derecho de la Salud, UBA. Posgrado en Administración y Gerenciamiento de Servicios de Salud, PNA-USAL. Posgrado en Auditoría Estratégica en Servicios de Salud, PNA-USAL.

(\*\*) Abogada. Especialista en Derecho Médico y Discapacidad. Programa de Actualización y Profundización en Discapacidad, UBA (posgrado).

 <http://mariacristinacortesi.blogspot.com.ar/2013/02/articulo-comentando-la-ley-26816-sobre.html>