

**DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA NACIÓN**  
**REPÚBLICA ARGENTINA**  
**INSTITUCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS**

**Proyecto de Observación General del Comité sobre el derecho de las  
personas con discapacidad a trabajar y al empleo**

En cuanto al Proyecto de observación general sobre el artículo 27 relativo al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo y teniendo en cuenta que el objetivo e la observación es aclarar las obligaciones de los Estados Partes en relación con el contenido del derecho al trabajo y al empleo, entendemos que debe hacerse mención o referencia a que los Estados Partes deben velar porque las empresas (públicas y privadas) respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como también promuevan beneficios e incentivos para su inserción en el mercado formal. Ello en línea con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.

La debida diligencia es el proceso para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo se abordan los impactos negativos reales y potenciales de las empresas en sus propias actividades, su cadena de suministros y otras relaciones comerciales. Entonces, la debida diligencia en derechos humanos, que incluye los derechos laborales de las personas con discapacidad, resulta ser el proceso adecuado para identificar, abordar y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos por parte de las empresas, estableciendo también mecanismos de reparación en caso de vulneración.

Así es que entendemos que en el ámbito empresarial (sea empresa privada o pública) es imprescindible establecer procesos de debida diligencia en derechos humanos y acceso a mecanismos de reparación.