

SEMINARIO FINAL ABOGACÍA



CUPO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE CÓRODBA

Carrera: Abogacía.

Nombre y apellido: Gabriel Caserio

Legajo: ABG05808

DNI: 34979986

Fecha de entrega: 29 de mayo 2020

Módulo: Entregable 4

Nombre del tutor: Dr. Carlos Isidro Bustos

Tipo de producto: Modelo de Caso

SUMARIO: I. Introducción nota a fallo – II. Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. – III. Ratio Decidendi– IV. Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. – V. Posición del autor - VI. Conclusión VII. Referencias Bibliográficas.

1. Introducción nota a fallo

El fallo elegido es “D., A. H. C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA – EPEC - AMPARO -RECURSO DE APELACIÓN” (expte. 2488520) resuelto por el Tribunal superior de Justicia de Córdoba (TSJ) en el año 2019. En dicho fallo se encuentra firme y condena a EPEC a tomar las medidas necesarias para cumplir con el cupo laboral establecido en la ley provincial para personas con discapacidad. La importancia social y la trascendencia jurídica que cuenta el fallo seleccionado está que, al reconocer la exclusión de personas con discapacidad del ámbito laboral, se diseña un cupo para que el Estado contrate en su planta o empresas a dichas personas, a los fines de que sean incluidas e integradas a la sociedad.

El problema jurídico detectado es axiológico, ya que entran en contradicción un principio jurídico (el derecho del trabajo de personas con discapacidad a través de acciones positivas consagrado en la Constitución Nacional y la convención internacional de personas con discapacidad) y la regla que emerge de la ley provincial que indica taxativamente que solo algunas personas con discapacidad pueden acceder al cupo.

2. Los hechos, la historia procesal y la resolución del Tribunal

Premisa fáctica:

El Sr. D interpone acción de amparo contra EPEC solicitando lo tomen como empleado de planta de la empresa estatal a raíz del cupo laboral consagrado en leyes provinciales (Ley n.º 5624) y nacionales. En este sentido, aporta certificado único de discapacidad (CUD).

Sin embargo, EPEC esgrimió los siguientes argumentos. Como primer argumento expresa que la situación invocada por el demandante exigía un mayor debate o prueba suficiente por medio de una acción contencioso-administrativa, no a través de un amparo

y que tampoco exista peligro en la salud o la posibilidad de un mal inminente para el actor, el Sr. D. planteó la acción de amparo “*casi dos años*” después del inicio del trámite administrativo, lo que probaría que no media ninguna urgencia.

Luego, sostuvo que resulta una contradicción que se pongan en balance derechos como al trabajo y a la salud y en la historia laboral del actor, conste que es abogado y procurador. Al mismo tiempo, la mínima minusvalía, no le ha impedido desarrollar tareas y llevar una vida laboral sustentable y no ha expresado por qué razón pretende ingresar a la EPEC.

Por su parte, EPEC indica que la ley invocada por el actor, Ley n.º 5624, carece de reglamentación. La mencionada disposición ha sido redactada con tal vaguedad que esto solo podría ser remediado mediante la reglamentación del Poder Ejecutivo y tampoco se ha acreditado que la EPEC haya incumplido el cupo del 5 % exigido por la norma.

Historia Procesal:

En septiembre de 2013 el actor inicia el trámite administrativo e interpone el recurso de amparo el 6 de octubre de 2015. Luego el 19 de septiembre de 2017 la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Contencioso Administrativo de Primera Nominación de la ciudad de Rio Cuarto hizo lugar a la acción de amparo promovida por la parte actora por medio de la sentencia n.º 64.

El tribunal a quo sostuvo que el sr D. ha concretado todos los pasos administrativos y en base a no haber encontrado ninguna respuesta ante la demandada presenta el recurso de amparo.

Situación en la que se encuentran en juego dos derechos de raigambre constitucional (al trabajo y a la salud), razón por la cual esta especial cuestión sustantiva no puede quedar sujeta o subyugada por lo formal. Además, La parte demandada se limitó a fundar su posición sobre la admisibilidad de la vía sin efectuar consideración alguna sobre la arbitrariedad e ilegalidad manifiesta de su accionar. La pretensión de la EPEC sobre su accionar debió ser planteada en el momento procesal oportuno.

Por último, sostuvo que la ley n.º 5624 no deja lugar a dudas de su espíritu dar cobertura o protección a aquellas personas que, por su discapacidad, se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

La parte demanda (EPEC) presenta un recurso de apelación contra la sentencia n.º 64, que es resuelto por el TSJ el doce de abril del año 2019.

La resolución del Tribunal:

El TSJ decide hacer lugar, en forma parcial, al recurso de apelación planteado por la EPEC contra la Sentencia n.º 64, que debe ser revocada en tanto ordenaba que se incorporara al actor en la planta permanente de la empresa, por el cupo de discapacidad laboral (art. 2, Ley n.º 5624, modificada por la Ley n.º 8834), al Sr. D.

Por otro lado, decide hacer lugar, en forma parcial, a la acción de amparo promovida por el actor y ordenar a la EPEC que, en el plazo de un año desde la presente sentencia, reglamente e implemente un mecanismo de selección, en cumplimiento del cupo laboral por discapacidad fijado por la Ley n.º 5624 y demás disposiciones aplicables, en virtud de las consideraciones efectuadas en forma precedente.

Por último, decide imponer las costas de las dos instancias por su orden (art. 130 del CPCC, por remisión del art. 17 de la Ley n.º 4915). Firman la sentencia los Vocales, Doctores MARÍA MARTA CÁCERES DE BOLLATI, DOMINGO JUAN SESIN, AÍDA LUCÍA TERESA TARDITTI, LUIS ENRIQUE RUBIO, MARÍA MERCEDES BLANC DE ARABEL, SEBASTIÁN LÓPEZ PEÑA Y ALCIDES SEGUNDO FERREYRA.

3. Ratio Decidendi

El TSJ explica y argumenta que en cuanto a la idoneidad de la vía del amparo en el caso concreto comparte el argumento invocado al respecto por la parte demandada, vinculado con la extemporaneidad del planteamiento del amparo por parte del actor (casi dos años después del inicio del trámite administrativo, lo que probaría que no media ninguna urgencia. No obstante, teniendo presente la delicada naturaleza y carácter de lo que se discute en estos autos, las circunstancias que se han atravesado y los carriles procesales transitados para llegar a esta instancia judicial y debatir el fondo de la cuestión, consistiría un excesivo rigor formal declarar en esta oportunidad la inadmisibilidad de la vía intentada.

Por otra parte, en materia de amparo, la ilegalidad o la arbitrariedad denunciadas deben ser tales que, en forma actual o inminente, restrinjan, alteren, amenacen o lesionen derechos o garantías reconocidos por el bloque de constitucionalidad y convencionalidad federal; en este punto coinciden las disposiciones de la Constitución de la Nación (CN,

art. 43), de la Constitución de la Provincia (CP, art. 48) y de la Ley n.º 4915 (art. 1). En dicho fragmento normativo común puede observarse que, por una parte, en el plano cualitativo, el arco protectorio del amparo cubre todo el radio que va entre la amenaza y la lesión efectiva a un derecho o garantía, por lo que también están incluidas las restricciones y alteraciones, en la medida en que sean significativamente ilegales o arbitrarias. En este sentido, el TSJ cita un antecedente del TSJ, en pleno, Secretaría Electoral y de Competencia Originaria, “Casado, Sergio Fabián C/Provincia de Córdoba – Amparo (Ley 4915) - Recurso de apelación”, Auto n.º 46, 28 de junio de 2018.

Sostuvo que la acción de amparo debe ser acogida en forma parcial dado que la falta de un mecanismo, por parte de la empresa demandada, que asegure el cupo laboral ordenado por la ley, en pie de igualdad y según condiciones objetivas, impacta en la expectativa que dicha disposición legislativa genera en el Sr. D. y en todas las personas que, como él, se encontraran eventualmente en la misma situación.

En cuanto a la procedencia parcial del recurso de apelación el TSJ expresa que **el cupo por discapacidad no es privativo de una persona en particular.**

En este punto central le asiste razón a la recurrente. El cupo no es privativo de una persona en particular, sino que está reservado, en pie de igualdad, para quienes se encontraran en situación de discapacidad, como forma de integrarlos “*en la vida social*”, tal como exige el mandato constitucional (CP, art. 27), y en atención a la especial conexión que media entre los derechos a la salud y al trabajo que se advierte cuando se trata de personas especialmente vulnerables.

Resultaría injusto, en el marco de un expediente administrativo o judicial concreto, cada vez que el Estado provincial o el resto de los sujetos jurídicos comprendidos en la Ley n.º 5624 (art. 2) no actualizaran la información sobre el cumplimiento del cupo laboral por discapacidad, el interesado adquiriera automáticamente el derecho de ser incorporado a la planta permanente de la Administración pública (provincial o municipal) o de la empresa que gozara de autarquía, como la EPEC (Ley n.º 9087, art. 5), en forma directa y sin otro mecanismo.

La CSJN ha precisado: “[T]odo ello significa que las normas mencionadas no consagran una operatividad directa, en el sentido de que, en principio, todos los ciudadanos puedan solicitar la provisión (...) por la vía judicial”. (Aquí el TSJ cita un fallo de la CSJN, Fallos, 335:452 (considerando n.º 11 del voto de la mayoría).

También expresa que la EPEC **debe garantizar la forma de asegurar el cupo laboral por discapacidad a toda la categoría de personas a la que refiere la Ley n.º 5624.**

Tal como lo entiende la doctrina, las empresas del Estado, como es el caso de la EPEC, “*constituyen personas jurídicas públicas estatales, que tienen, por ende, personalidad jurídica propia y capacidad suficiente para administrarse a sí mismas*”. Esto es lo que explica que la propia Ley n.º 9087 le reconozca al directorio la atribución de “*nombrar y promover personal*” (art. 17, inc. *p*). Teniendo en cuenta que la personalidad jurídica propia que posee por mandato legal le confiere capacidad para desarrollarse de forma descentralizada, lo que implica administrarse a sí misma. La EPEC no puede escudarse en una falta de reglamentación para no cumplir con los cupos laborales por discapacidad, expresamente tasados, que surgen de la Ley n.º 5624 y del propio convenio colectivo de trabajo que impera para el personal de la empresa.

La EPEC podría fijar las condiciones para la aplicabilidad de las previsiones de la Ley n.º 5624 a su ámbito sin alterar su contenido esencial, en los términos del art. 28 de la CN-, en tanto la política de ingresos y designación del personal depende de “*la forma*” y de “*los requisitos*” que fijara el directorio (cfr. arts. 27 y 17, inc. *p*, de la Ley n.º 9087), sin perder de vista el propio Estatuto del Personal de la EPEC (CCT n.º 165/75).

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

a) Antecedentes legislativos

Este fallo gira alrededor del cupo de discapacidad laboral establecido en el art. 2, Ley n.º 5624, modificada por la Ley n.º 8834). Dicha ley establece Régimen especial de protección y promoción laboral para personas disminuidas) y su modificatoria Ley n.º 8834, en donde el Art 2 dispone que “como mínimo” deberá contratarse a un 5% de personas con discapacidad en la planta de trabajadores del “Estado Provincial, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas del Estado”, aclarado “sin afectar el normal desenvolvimiento de los organismos”.

Por su parte, nuestra constitución Nacional, en su artículo 16 consagra el principio de igualdad. Indica:

La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: No hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

El art 75 inc. 23 habla de “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto (...) personas con discapacidad”.

A su vez, en el plano de la Provincia de Córdoba, la Constitución indica que “los discapacitados tienen derecho a obtener la protección integral del Estado que abarque”, entre otros aspectos, “la inserción en la vida social” (Art. 27, C.P). Respecto al trabajo, el art. 54 indica que “el trabajo es un derecho y un deber fundado en el principio de la solidaridad social” y que la ley debe contemplar “las situaciones y condiciones especiales del trabajo para asegurar la protección efectiva de los trabajadores”.

Por su parte, contamos con la ley 27.044 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. El Preámbulo, en su apartado G indica que “las estrategias pertinentes del desarrollo sostenible”. Su artículo primero reza:

Las personas con discapacidad incluyen a aquéllas 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 su vez, el Art 27.1 “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones, con las demás”. En esta línea, el Art 27.1 apartado g “emplear a personas con discapacidad en el sector público”.

Asimismo, contamos con la Ley 22431 Sistema de Protección integral de Discapacitados. El Art 1 indica que su objetivo es “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”.

Por otra parte, es importante traer a colación la Ley 9087, de Estatuto Orgánico de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba. Sobre todo, su art. 7 en donde se regula la “capacidad para actuar pública y privadamente en el marco del presente Estatuto y

normas supletorias que fueren de aplicación, con autarquía en el ejercicio de su gobierno administrativo, industrial, comercial y financiero”. A ello hay que sumar que, aun cuando la empresa “será funcionalmente estructurada en la órbita del Ministerio de Obras Públicas”, su gestión “se desarrollará descentralizadamente, con el objeto de asegurar el máximo de eficiencia”. A su vez, el inc. f. indica que le compete “Designar y remover al personal, de conformidad con la legislación vigente”.

b) Antecedentes doctrinarios

Desde el año 1994, el Estado argentino ha mantenido como política constante estas acciones positivas, entendidas como las que “tienen por finalidad garantizar la igualdad real de trato, desbrozando los impedimentos culturales que condicionan y limitan la igualdad en los hechos” (Gelli, 2018). Es un mandato constitucional que ha dado lugar a que personas con discapacidad sean consideradas dentro de un grupo vulnerado por exclusivo trato de la sociedad que discrimina en razón de la diferencia que la discapacidad supone. En este sentido, la Convención de derechos de personas con discapacidad, la cual goza de jerarquía constitucional, ha venido a poner el foco en el especial trato discriminatorio que sufren las personas con discapacidad (Palacios, 2008).

Agostina Palacios (2000) destaca que, en ciertas circunstancias, resulta necesario favorecer a determinadas personas o grupos sociales en mayor proporción que a otras. Esto si mediante ello se procura equilibrar la desigualdad de hecho. De esta forma entramos en el concepto de discriminación positiva que intenta conectar la igualdad jurídica con la igualdad real. Las acciones positivas significan prestaciones de dar y de hacer a favor de la igualdad.

Se tiene en cuenta la diferencia que implica la discapacidad para, luego, dar un mecanismo que palee la desigualdad en razón de dicha diferencia. Siendo que las personas con discapacidad no son contratadas por exclusiva razón de su diferencia funcional, el cupo viene a obligar – al menos al Estado – a acabar con dicha discriminación y contratarlas como empleadas (Morales Aguilera y Vallés González, 2003)

Maldonado (2012) indica que la no accesibilidad constituye una forma sutil pero muy eficaz de discriminación, por lo tanto, el objetivo de la norma jurídica y de las políticas públicas en esta materia, será la de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad como resultado de sumar la ausencia de marginación y discriminación con las medidas de acción positiva inspiradas en los principios de vida

independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas de Estado en materia de discapacidad.

Así, políticas que garanticen el ejercicio efectivo en igualdad de condiciones, siendo que las mismas, de carácter positivo o negativo, estén dirigidas a eliminar discriminaciones que supongan una violación auténtica de los derechos humanos de las personas con discapacidad, y se traduzcan en la existencia de instituciones y en medidas que tengan como objetivo la autonomía personal y la plena integración social (Romenach, 2008).

Por ello, hay que redefinir los derechos, dotarlos de contenido material, hacerlos vinculantes, visibles y exigibles y regular mecanismos sencillos y expeditos de protección de tutela que garanticen su efectividad. Es decir, debe producirse el tránsito de ciudadanos invisibles, debido a las enormes barreras a las que se enfrentan continuamente, a ciudadanos iguales y participativos, por su integración en la vida de la comunidad.

De esta manera, Palacios (2008) asegura que la igualdad de oportunidades permita combatir los casos de discriminación que excluyen a las personas con discapacidad de diversas esferas de la vida cotidiana. Por ello, es que se presentan necesarias la emisión de leyes contra la discriminación que sean claras y fácilmente aplicables en las esferas económica, social, de servicios públicos y obligaciones cívicas y que reconozcan abiertamente la necesidad de integrar de forma positiva la diferencia que supone la discapacidad. Esta es la función de la ley provincial de cupo aquí abordada.

c) Antecedentes jurisprudenciales

El fallo bajo análisis cita el antecedente de la CSJN en los autos "Recurso de hecho deducido por S. Y. Q. C. por sí y en representación de su hijo menor J. H. Q. C. en la causa Q. C., S. Y. c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ amparo" con fecha 12 de abril de 2012, indicando que las normas mencionadas no consagran una operatividad directa, en el sentido de que, en principio, todos los ciudadanos puedan solicitar la provisión por la vía judicial. Así, el TSJ remite a una sentencia de la CSJN en pos de argumentar que los derechos invocados por la parte actora no gozan de operatividad directa. De esta manera, entiende que el pedido de la actora no debe proceder porque, de lo contrario, se estaría sosteniendo que cuenta con un derecho subjetivo de asignación inmediata al puesto de trabajo solicitado por el Sr. D.

5. Postura del Autor

El problema jurídico encontrado es axiológico, toda vez que existe una contraposición en los principios jurídicos consagrados en acciones positivas en la CN y la convención internacional de personas con discapacidad, contra la libertad de contratar de las empresas, reconocida en el art. 14 de la Constitución Nacional.

Tal como hemos visto, la persona con discapacidad cuenta con CUD y solicita la incorporación a planta permanente de EPEC, con fundamento en la ley nacional 22.431 (artículo 8°) y la ley provincial 5624 (artículo 2°), las cuales imponen la obligación a empresas del Estado a incorporar a la planta efectiva de personal permanente un porcentaje de personas con discapacidad, cuatro (4%) en la Nación y cinco por ciento (5%) en la provincia, respectivamente. Sin embargo, ante la negatoria de EPEC de incorporarlo a planta permanente de la empresa, la actora interpone acción de amparo luego de agotada la vía administrativa.

El problema quedó resuelto por el TSJ haciendo lugar en primera medida en forma parcial al recurso de apelación planteado por la EPEC contra la Sentencia n°64, que debe ser revocada en cuanto esta ordenaba la incorporación del demandante en la planta permanente de la empresa, por el cupo de discapacidad laboral (Ley 5624, art 2 modificada por Ley n°8834). Pero, en segunda medida haciendo lugar, en forma parcial, a la acción de amparo promovida por el actor y ordenar a la EPEC que, en el plazo de un año desde la presente sentencia, reglamente e implemente un mecanismo de selección, en cumplimiento del cupo laboral por discapacidad fijado por la Ley n° 5624. Por último impone las costas de las instancias por su orden.

Resuelve de esta forma basándose primero en lo que respecta a la idoneidad de la vía del amparo presentado por el actor, argumentando que teniendo en cuenta la delicadeza del carácter de lo que se está discutiendo en este caso concreto y el camino procesal recorrido consistiría excesivo declarar la inadmisibilidad de la vía y de que en materia de amparo la ilegalidad o la arbitrariedad deben ser tales que restrinja, alteren o amenacen derechos o garantías reconocidos por el bloque de constitucionalidad y convencionalidad federal. Cuestión, aquí, resuelta con suficiencia por el Tribunal, sin dejar espacio para los argumentos vertidos por EPEC de que el amparo no sería la vía idónea.

Por el lado, la procedencia del recurso de apelación presentado por la parte demanda, que también tiene lugar en forma parcial, su argumentación por parte del TSJ versa sobre el argumento del que el cupo por discapacidad no es privativo de una persona en particular, “sino que está reservado, en pie de igualdad, para quienes se encontraran en situación de discapacidad, como forma de integrarlos “en la vida social”, tal como exige el mandato constitucional (CP, art. 27)”. Vemos, en esta parte, que el Tribunal deja desamparado al Sr. D, mientras que beneficia al colectivo de personas con discapacidad. Esto lo hace pensando en que el principio de igualdad ante la ley exige que el Sr. D no se beneficie de su poder de litigar y amparar, y que EPEC debe cumplir el mecanismo no hacia el Sr. D sino hacia todas las personas con discapacidad, convocando a cubrir los puestos faltantes según la ley cordobesa. Ahora bien, aquí el TSJ fundamentó su resolución en la ley y en los principios normativos constitucionales, priorizando al colectivo de discapacitados por sobre una persona particular, fundando su decisión en derecho y sentando un precedente muy importante en lo que respecta a la igualdad y la equidad en la incorporación de personas con discapacidad en los cupos laborales, en este caso particular de una empresa del estado, que muchas veces no generan los mecanismos necesarios para que podamos hablar de una real igualdad de oportunidades.

Este fallo sirve sin duda de ejemplo, como jurisprudencia y es un paso más en la búsqueda de la igualdad en el derecho laboral para tener una sociedad más justa, igualitaria y transparente.

6. Conclusión final

El fallo versa sobre un recurso de amparo interpuesto por el Sr. D. en donde se solicita que se lo incorpore a la planta permanente de la empresa estatal EPEC, respaldándose en las leyes consagradas positivamente tanto provinciales como nacionales. Interpone el recurso de amparo que es resuelto por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Contencioso Administrativo de Primera Nominación de la ciudad de Río Cuarto, que hace lugar a la acción de amparo. Sin embargo, como se ha visto, la parte demanda (EPEC) presenta un recurso de apelación contra la sentencia n° 64, que es resuelto por el TSJ el doce de abril del año 2019.

El fallo, primero, propone un análisis de la vía de idoneidad del amparo presentado por el actor. En dicha ocasión, el TSJ indica que, teniendo en cuenta la delicadeza del carácter de lo que se está discutiendo, consistiría excesivo declarar la inadmisibilidad de la vía. Por otro lado, se discutió la procedencia del recurso de apelación presentado por la parte demanda, en el cual el TSJ argumenta de que el cupo por discapacidad no es privativo de una persona en particular, sino que está reservado, en pie de igualdad, para quienes se encontraran en situación de discapacidad, como forma de integrarlos “en la vida social”. Como hemos visto, el TSJ decide hacer lugar, en forma parcial, al recurso de apelación planteado por la EPEC que debe ser revocada en tanto ordenaba que se incorporara al actor en la planta permanente de la empresa, por el cupo de discapacidad laboral. Pero, también, decide hacer lugar, en forma parcial, a la acción de amparo promovida por el actor y ordenar a la EPEC que, en el plazo de un año desde la presente sentencia, reglamente e implemente un mecanismo de selección.

A lo largo de esta nota a fallo se ha intentado resolver el problema axiológico, encontrando una contraposición en los principios jurídicos consagrados en acciones positivas en la CN y la convención internacional de personas con discapacidad, contra la libertad de contratar de las empresas, reconocida en el art. 14 de la Constitución Nacional. Podemos ver también que el TSJ fundó su resolución en derecho, priorizando al colectivo de discapacitados por sobre una persona particular, obligando a aplicar el cupo.

En lo personal, considero que este precedente es de suma importancia, siendo que aporta al Derecho en lo que respecta a la igualdad y la equidad en la incorporación de personas con discapacidad en los cupos laborales, que sirve de jurisprudencia para casos análogos. Es un paso más en la búsqueda de la igualdad de personas con discapacidad en cumplimiento de sus derechos laborales.

Si queremos tener una sociedad más justa, igualitaria y transparente, es necesario hacer valer el compromiso adoptado por el Estado argentino en la Convención de Derechos de personas con discapacidad, reconociendo la trascendencia que tiene acciones positivas, tales como el cupo laboral, para personas con discapacidad sean incluidas en nuestra sociedad.

7. Listado Bibliográfico

Doctrina

Gelli, María Angélica; *Constitución de la Nación Argentina comentada y concordada*, 5.^a ed. ampl. y actual., LL, Bs. As., 2018, t. 2, p. 289.

Maldonado, J. A (2012) El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

Morales Aguilera, P. y Vallés González, B. (2013) Discapacidad y reconocimiento: reflexiones desde el prisma de Axel Honneth. *Revista Dilemata*, Año 5, 2013, P. 198-208. Recuperado el 06/06/2019 de www.revistes.ub.edu;

Palacios, A. (2008) El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Palacios, A. (2000) Derecho a la igualdad y medidas de acción positiva. *REVISTA QUORUM - REVISTA DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE MAR DEL PLATA*. Recuperado de www.saijs.com.ar

Romañach J. (2008). El modelo de la diversidad: una herramienta para la emancipación y la plena de ciudadanía de las personas con diversidad funcional (discapacidad). Recuperado el 09/06/2019 en <http://www.ub.edu/demoment>

Jurisprudencia

CSJN, Fallos, 335:452 (considerando n.º 11 del voto de la mayoría). "Recurso de hecho deducido por S. Y. Q. C. por sí y en representación de su hijo menor J. H. Q. C. en la causa Q. C., S. Y. e/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ amparo" con fecha 12 de abril de 2012. Recuperado de <http://sjconsulta.csjn.gov.ar>.

Tribunal superior de Justicia de Córdoba “D., A. H. C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA – EPEC - AMPARO -RECURSO DE APELACIÓN” (expte. 2488520), del año 2019. Extraído de www.laleyonline.com

Legislación

Convención de Derechos de Personas con Discapacidad

Constitución Nacional de la República Argentina

Constitución de la Provincia de Córdoba

Ley Provincial N.º 5624