



**Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo.  
Futuro y presente en el mundo del Trabajo.**

***Nota Al Fallo: “Cupo Laboral por Discapacidad y Protección del Derecho Laboral por Medio de Acción de Amparo en la Provincia De Salta”.***

**Nombre y Apellido:** Paz, Sofía Noel

**DNI:** 39.402.591

**Legajo:** VABG67677

**Tutora:** Vanesa Descalzo

**Carrera:** Abogacía

**Fallo:** “Ramírez Julio Alberto y Mendoza Ramón Antonio c/ Consejo Deliberante de la Ciudad de Salta. Piezas Pertencientes – Amparo- Recurso de Apelación”. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Salta. Año 2013. Expediente N° 34.890/11– Tomo183:973.

**Año:** 2021

**Sumario:** I) Introducción. II) Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III) Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. IV) Análisis y comentarios de la autora: A) El cupo laboral por discapacidad, un derecho merecedor de protección; B) Admisibilidad del Derecho Laboral mediante acción de amparo. V) Conclusión. VI) Referencias Bibliográficas.

## I) INTRODUCCIÓN

Para impulsar y promocionar la inserción al mundo laboral a las personas con discapacidad, se ha diseñado un procedimiento de cuota o llámese comúnmente cupo laboral. Este dispone que un porcentaje de trabajadores insertos en Empresas del Estado, Municipalidades, Organismos Descentralizados o Autárquicos o Entes Públicos no Estatales, sean ocupados por personas que padezcan una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social impliquen desventajas significativas para integración familiar, social, educacional o laboral. (conf. Art. 2, de Ley 22.431).

En la Provincia de Salta, la población con discapacidad representa un 6,7%, comprendiendo que 48.161 de hogares albergan al menos una persona con discapacidad. Por lo que 15.893 personas tienen acceso a algún empleo representando el 33% del colectivo de Personas con Discapacidad. (Escudero Senadora Nacional por la Provincia de Salta, 2007)

Según el Informe Mundial sobre Discapacidad (2011) “*El Estado debe garantizar entornos laborales que sean inclusivos y accesibles ya que este grupo de personas tienen más posibilidades de estar desempleadas y generalmente ganando menos que el resto de los empleados.*” (p.11)

Es por ello que este fallo posee una importancia en el Derecho Laboral de la Provincia de Salta con respecto a la protección y acceso al trabajo en un que deben atravesar las personas con discapacidad con el debido análisis fáctico-jurídico llevado a cabo por los jueces de la Corte Suprema Provincial para arribar a una sentencia y precedente jurisprudencial.

La relevancia social y falta de análisis que posee este tema, tanto en la provincia como en todo el país, hace hincapié cómo un derecho fundamental protegido

constitucionalmente no es igualitario para un grupo determinado de personas con capacidades diferentes. Esta Corte determinará si es procedente la admisión de un recurso de amparo y condenar al Consejo Deliberante Salteño por las efectivas lesiones a las garantías constitucionales o, hacer lugar al recurso de apelación planteada por aquella y revocar la sentencia de la juez “a quo”.

El problema de razonamiento judicial que presenta este fallo es axiológico. Por el lado de la parte actora existe una contracción entre preceptos contenidos en las Ordenanzas Municipales de la Provincia de Salta N° 13.648 “*Requisitos para el Ingreso y permanencia en El Consejo Deliberante*” y N° 14.038 “*Reglamentos del Procedimiento para el ingreso a la Planta Permanente del departamento ejecutivo municipal*”; luego la Resolución Ministerial N° 845/04 destinada a la evaluación, rendimiento y condiciones de las personas con discapacidad para ingresar a planta permanente y por último, Ley Provincial N° 6.036 con respecto al cupo laboral del 2% de los empleados en el sector público provincial, todo ello en colisión con normas y principios de progresividad, de no discriminación e igualdad de trato laboral contenidos en Ley Nacional N° 22.431 “*Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad*”, Ley N° 25.689 “*Cupo Laboral Nacional*”, Ley Nacional N° 20.744 “*Ley de Contrato De Trabajo*” y Arts. 14, 16 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional de Argentina debido a que en el año 2007 nuestro país ratifica mediante Ley N° 26.378 a la *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Por otro lado, el Consejo Deliberante de Salta argumenta que existe colisión entre normas de rango constitucional para admisibilidad de un recurso de amparo sobre esta temática y, corresponde aplicar el Art. 5<sup>1</sup> y Art.75 inc. 30 de la Carta Magna por la autonomía que les corresponde para elección de sus empleados.

## **II) RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

Del presente fallo judicial, los actores Ramírez, Julio Alberto y Mendoza Ramón

---

<sup>1</sup> Art. 5 C.N.: “Cada provincia dictará para sí una Constitución bajo el sistema representativo republicano, de acuerdo con los principios, declaraciones y garantías de la Constitución Nacional; y que asegure su Administración de justicia, su régimen municipal, y la educación primaria. Bajo de estas condiciones el Gobierno Federal, garante a cada provincia el goce y ejercicio de sus instituciones.”

Antonio, padecen de ceguera fueron incorporados transitoriamente por 6 meses en concepto de operadores administrativos, al cumplir el plazo intimaron administrativamente al Consejo para que evalúe sus rendimientos con el fin de ser incorporados en planta permanente.

Ante el caso omiso del mismo interpusieron por juez a-quo un amparo en calidad de defender sus derechos y pretensiones. El magistrado entendió que el derecho pretendido merecía tutela amparista y condenó con costas al municipio.

No conforme a ello, la parte demandada interpone recurso de apelación en la Corte Suprema de Justicia de Salta para que considerara que tal acción de amparo, resguardada por Ley 6.036 sobre cupo laboral y la Ordenanza Municipal 5.160 que prevé el destino de fondos del presupuesto económico financiero de la comuna, no le correspondería incorporar de manera expedita al personal transitorio por problemas de índole presupuestaria que atraviesan.

El Máximo Tribunal conformado por los Dres. Guillermo A. Posadas (presidente), Guillermo A. Catalano, Guillermo Félix Díaz, Abel Cornejo, Gustavo A. Ferraris, Susana G. Kauffman de Martinelli y Sergio Fabián Vittar (Jueces de la Corte) resolvieron por mayoría de votos rechazar el recurso de apelación presentado por el Consejo Deliberante y confirmar sentencia dictada por tribunal a-quo.

### **III) IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA RATIO DECIDENDI.**

La Corte Suprema de Justicia de Salta resuelve que es admisible el recurso de amparo conforme al nuevo paradigma que sienta la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, luego de que el Honorable Congreso de la Nación lo ratificó mediante Ley N° 26.378. El Estado Argentino, en cumplimiento con sus obligaciones internacionales debe garantizar a las personas con discapacidad el pleno goce de sus derechos en igualdad de condiciones<sup>2</sup>; adoptar medidas donde puedan

---

<sup>2</sup> Art. 2 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: "... 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.

desarrollarse del modo más autónomo e independiente posible<sup>3</sup>, salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo prohibiendo y evitando cualquier forma de discriminación en las condiciones de contratación, la promoción profesional y condiciones seguras y saludables de trabajo. (Art. 27, inc. A de la Convención) y, por último, velar para que se realicen ajustes razonables en su lugar de trabajo. (Art. 27, inc. I de la Convención). En la misma línea argumentativa, los magistrados resaltaron que las alegaciones por parte de la demandada no poseían un sustento probatorio legítimo notable que demostrara la falta de idoneidad de los accionantes para lograr un eficiente desempeño en sus funciones. El déficit presupuestario del municipio y el cumplimiento del cupo laboral ya reservado para otras personas lucen vacuas y denotan un inútil intento de sustraerse de las obligaciones impuestas por normas de rangos constitucionales, nombradas anteriormente y, por las disposiciones aprobadas por la propia comuna donde muestra su autodelimitación al momento de perfilar su política pública relativa al empleo.

Dos de los magistrados, los Dres. Guillermo Alberto Catalano y Gustavo Adolfo Ferraris, en sus votos han pronunciado que la organización y selección de los agentes públicos es competencia propia del poder administrativo. Por efecto, no contradice a los principios de legalidad, razonabilidad, ni sus ordenanzas mucho menos preceptos internacionales. Por lo que es una decisión de política administrativa no revisable en sede judicial. (CSJN, Fallo 310:2927).

Es precisamente la legitimidad del derecho de trabajo con la que se pretenden estos accionantes donde normas y principios les otorga total validez, y los actos de los órganos del Estado permiten ante los jueces un planteamiento como el recurso de amparo de tal carácter verificar el cumplimiento de dichas exigencias. (CSJN, Fallos 307:639).

Concluyó la Corte que la integración laboral de las personas con discapacidad depende del que el Estado asuma una conducta ejemplificadora y ello se ve obstaculizado en los autos, debido a que la demandada siempre hizo caso omiso. Y que, si bien la atribución de designar empleados es, en principio, discrecional puede existir excepciones que surjan de tal índole. (Marienhoff, M.S. 1994. *“Tratado de Derecho Administrativo”*. Tomo III-B, pp.118/119). Abeledo Perrot. Buenos Aires.

---

<sup>3</sup> Art. 9 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad *“...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...”*

#### IV)ANÁLISIS Y COMENTARIOS DE LA AUTORA

##### A) El cupo laboral por discapacidad, un derecho merecedor de protección.

Es una obligación del Estado para asegurar a las personas con discapacidad su derecho a trabajar, consiste en una acción positiva no discriminatoria tendiente a promover la igualdad de oportunidades para aquellas personas que, socialmente y laboralmente, se encuentran en mayores desventajas y marginadas dentro de una estructura laboral establecida. (Cupo laboral para personas con discapacidad, 2021)

El cupo laboral es un instituto merecedor de protección y cuestionado hasta la actualidad. Aún existen países que no cuentan con la regulación necesaria. Algunos, como Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia, entienden que el sistema de cuotas es contrario a sus orientaciones doctrinales y a sus tradiciones políticas, y prefieren adoptar medidas dirigidas a persuadir a los empleadores para que ofrezcan oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y a facilitar a los trabajadores con discapacidad que buscan empleo la capacitación necesaria para mejorar sus habilidades y otras ayudas complementarias. Otros países como Canadá y Australia, se preocupan fundamentalmente por asegurar la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el empleo. (¿En qué países son obligatorios los Cupos / Cuotas para contratar personas con discapacidad?, 2017)

En Estados Unidos, no es común tratarlo con tal terminología, allí existe la denominada Ley A.D.A “*Ley Federal de estadounidenses con Discapacidad*” (Discriminación laboral, 2021) diseñada para prevenir la discriminación y permitir que las personas con discapacidades participen plenamente en todos los aspectos de la sociedad, según La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos “...los empleadores no están obligados a contratar a alguien que tiene una discapacidad en lugar de otra persona más apta que no presenta discapacidad alguna. El objetivo de la ADA es proporcionar igualdad de acceso y oportunidades a las personas con discapacidades, pero no darles una ventaja injustificada.” (2021).

Maciel, Pereira y Calarco (s.f) mencionan que recién en el año 1.974 en Argentina se promulga la Ley N° 20.923 que obligaba al Estado y a las empresas privadas a contratar

hasta un 4%, como mínimo del total del plantel de trabajadores, a personas con discapacidad. Luego en el año 1981, se sanciona la Ley N° 22.431 denominada: “*Sistema de Protección Integral de los Discapacitados*” agregando artículos destinados al Trabajo y Educación para las Personas con Discapacidad.

Para el año 2007 nuestro país ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Vallejos, A. expresa que los dos marcos jurídicos que conviven en Argentina en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad son: La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 22.431 (Sistema de Protección Integral de los Discapacitados), con la particularidad de que la Convención tiene un carácter supralegal e incluso les marca a los Estados Parte el rumbo de revisar sus marcos legales previos y de armonizar sus leyes con la misma. (2014, p. 2).

Destaca la Organización Internacional de Trabajo, entidad internacional formada por los gobiernos y las centrales empresariales y sindicales de distintos países (Grisolia, J. A. 2019, p. 304) en 2007 que los sistemas de cuotas pueden utilizarse para conceder incentivos adicionales a los empleadores con el fin de que contraten a los trabajadores con mayores dificultades de inserción. Además, los sistemas de cuotas deberían ser ejemplo de acción positiva. La misma es el camino y una respuesta a la discriminación estructural o institucional que experimenta un determinado grupo social, y se considera como una excepción justificada al principio de la igualdad de trato. (Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación, 2007).

Como autora del análisis del fallo Ramírez Julio Alberto, Mendoza Ramón Antonio c/ Consejo Deliberante de la Ciudad de Salta. Piezas Pertenecientes -Amparo-Recurso de Apelación, 2013 coincido con la resolución dictada por el Tribunal Superior de la Provincia de Salta. Continúo con el argumento de mi postura citando al Art. 2 de la Ordenanza Municipal N° 5.160 dictada por el propio Consejo en el año 1.987:

*“ARTICULO 2º.- PRIORITARIAMENTE la Municipalidad de la Capital, anualmente en su Presupuesto Económico Financiero, rubro personal, dispondrá de cinco (5) vacantes en la categoría 02 para ser cubiertas por personas discapacitadas, quienes serán destinadas a cumplir tareas acordes a su grado de discapacidad.”*

Los demandados argumentaron que ya contaban con dos personas con discapacidad en planta permanente y, debido a ello, no podían contratar a más porque no alcanzaba el presupuesto anual. Fundamentación que considero arbitraria sumado a que ya que no consta en juicio cual ha sido el presupuesto anual destinado al Municipio en el año de iniciado el proceso.

Pero a pesar de ello, es pertinente destacar que existió una omisión discriminatoria por parte del presidente del Consejo deliberante para darle la oportunidad de adaptación, rendimiento y condiciones producido el vencimiento del contrato por seis meses que tenían como telefonistas. Teniendo en cuenta las meras alegaciones de la demandada sin sustento probatorio relativo a la falta de idoneidad de los actores en el desempeño de sus funciones, el déficit presupuestario del municipio y el cumplimiento del cupo laboral denotan un inútil intento de sustraerse de las obligaciones impuestas por normas de la propia comuna que demuestran su autolimitación al momento de perfilar su política pública.(Tomo183:973/1000.)

Las normas Provinciales (Ley N° 6.036, Ordenanza Municipal del Consejo Deliberante de Salta N° 5.160, Arts. 36 y 87 Constitución de la Provincia de Salta del año 1.986), Nacionales (Art. 75 inc. 23 Constitución Nacional y Ley N° 22.431) e Internacionales (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Convención Interamericana sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad) han sido el eje central jurídico en el que se han basado los votos de jueces para dirimir el conflicto. En efecto, a pesar de que algunas normativas decretadas por el Consejo para el otorgamiento de estabilidad y requisitos necesarios para acceder a un empleo, el 2% de las PCD es un porcentaje sumamente pequeño respecto a la cantidad de personas que integran esta colectividad. (Alrededor de 48.161 de personas en Salta según Escudero Senadora Nacional por la Provincia de Salta, 2007). Y, tal como se demostró, no se respeta dicho cupo laboral.

El Congreso de la Nación modifica en el año 2002 el art. 8 de la Ley N° 22.431 (1981) mediante Ley N° 25.689 logrando una especificación más concreta en qué marco se establecen las relaciones laborales con los entes mencionados anteriormente. El cumplimiento del cupo laboral obligatorio será para planta permanente, 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. (Empleo Público y Discapacidad II. EMPLEO PÚBLICO, 2021)

Según el autor Grisolia, J.A define al período de prueba explicando que se aplica durante los primeros 3 meses de un contrato a plazo indeterminado y donde cualquiera de las partes podrá extinguir la relación laboral durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero el empleado posee la obligación de preavisar. *“Se condena en forma expresa el uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de los trabajadores, estableciendo la aplicación de las sanciones por infracciones a las leyes laborales”*. (2019, p. 93)

Para acentuar mi convicción sobre la protección que necesita este tema cito como antecedente jurisprudencial y ajustado con la temática, el fallo: Diez, Alfredo Hugo c/Empresa Provincial de Energía de Córdoba – EPEC- Amparo (2019) en el cual la Excelentísima Corte hizo lugar de forma parcial al recurso de amparo interpuesto por el actor contra EPEC, donde ordenaba que se incorporara al actor en la planta permanente de la empresa por cupo de discapacidad laboral del art. 2 de Ley 5.624 (1980), debido a la falta de organización normativa en el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa demandada con la ley provincial N° 5.624, que asegurara el cupo laboral mínimo del 5% en pie de igualdad impacta en todas las personas con discapacidad como el actor para ingresar a trabajar en entidades públicas.

La Provincia de Salta, mediante Ley N° 6.036 (1982) establece un cupo mínimo para la cobertura de vacantes para personas con capacidades diferentes otorgando la fiscalización de dicho cupo al Ministerio de Bienestar Social pero tal órgano no ha sido citado para determinar si efectivamente el demandado no cumplía con la reglamentación.

Además, la Municipalidad de Salta en la Ordenanza N.º 5160/87, art. 2º, prevé un presupuesto económico financiero para cinco vacantes en la categoría 02 para ser cubiertas por personas con discapacidad y ha quedado descartado el ingreso a planta permanente de los actores al Concejo Deliberante en razón de Resolución N° 485 (2004) luego de pasados los seis meses de cubrir los cargos de telefonistas, estableciendo su art. 2º que luego de producido el vencimiento del contrato mencionado en el artículo precedente, el Presidente del Concejo Deliberante procederá a evaluar la inclusión en

planta permanente de los y previo estudio de evaluación de su adaptación, rendimiento y condiciones jurídicas administrativas de la autoridad jerárquica correspondiente.

En la misma línea argumentativa las Ordenanzas N° 13.648 (2009) y N° 14.038 (2010) que autorizan al Departamento Ejecutivo Municipal y Concejo Deliberante de incorporar en el Ejercicio Fiscal 2010 a Planta Permanente, al personal de Planta Transitoria, estableciendo la segunda de ellas que a los fines del requisito de la antigüedad obtenido en la condición de pasantías y planes sociales y en relación a agentes que a la fecha se encuentran vinculados con la comuna con contratos de locación de servicios o estamento de apoyo.

Otro fallo judicial que hizo reafirmar mi postura es “Galeazzi Silvia Angela Y Otros C/ Poder Judicial S/ Pretensión Restablecimiento o Reconocimiento de Derechos” (2019), donde el Tribunal ordena reconocer el derecho del colectivo de personas con discapacidad accionante, a la conformación del cupo laboral del 4% previsto en el art. 8 de la Ley 10.592 (1987)<sup>4</sup> en el Poder Judicial, de modo comprable con los estándares legales, constitucionales y convencionales expresados precedentemente. A su vez, el juzgado destacó que existe una clara desigualdad entre hombres y mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, ya que las estadísticas nacionales muestran que la tasa de empleo de las mujeres es casi 15 puntos porcentuales más baja que la de los varones, y enfatizó en que la normativa internacional obliga al Poder Judicial a incorporar la perspectiva de género en el diseño toda medida de acción positiva vinculada al ejercicio del derecho al trabajo por parte de este grupo. (Ordenan al Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires cumplir con el cupo laboral destinado a las personas con discapacidad, 2021)

## **B) Admisibilidad del Derecho Laboral mediante Acción de Amparo.**

Para concluir con mi postura sobre la admisibilidad del Derecho Laboral mediante acción de amparo discrepo con respecto a los votos emitidos por los Dres. Guillermo Alberto Catalano y Gustavo Adolfo Ferraris en el cual indican que no corresponde plantear recurso de amparo sobre el derecho laboral planteado debido a que es una cuestión no revisable judicialmente. Cito a Marienhoff quien indica que, si bien la

atribución de nombrar o designar funcionarios o empleados es, en principio, discrecional (una regla general ineludible en el ejercicio de potestades públicas) existen excepciones establecidas en texto expreso o que surjan de la índole de la función a ejercer (Tratado de Derecho Administrativo, Tomo III-B, pp. 118-119).

Si bien en principio, la vía excepcional y residual del amparo no resulta apta para dar respuesta a un conflicto como el de autos relativo a una contratación laboral en el ámbito de la administración municipal, debe primar la doctrina que señala al amparo como la vía idónea para garantizar la plena vigencia de los fundamentales por sobre una ordenación de competencias. (Esta Corte, Tomo 65:59)

En materia de derechos humanos fundamentales, como lo indica el art. 43 de la Constitución Nacional Argentina (1853) corresponde interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley.

La admisibilidad formal del recurso de amparo requiere la invocación de un derecho indiscutible, cierto, preciso, de jerarquía constitucional, como así también que la conducta impugnada sea manifiestamente arbitraria o ilegítima y la demostración de que el daño concreto y grave sólo pueda eventualmente ser reparado acudiendo a esa vía urgente y expeditiva. (Sumario Fallo. 2008).

Se entiende por lo tanto que el derecho al trabajo es, según Grisolia, J.A “*el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones – pacíficas y conflictivas – que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y de las emanadas de asociaciones profesionales – sindicatos y cámaras empresariales – entre sí y con el Estado.*” (2019, p. 24).

Asentando el lineamiento de la Corte Suprema de la Nación se exige que medie una vulneración ostensible de garantías constitucionales, en tanto la razón de ser de la acción de amparo no es someter a la vigilancia judicial el desempeño de los funcionarios y organismos administrativos, ni el contralor del acierto o error con que aquéllos cumplen las funciones que la ley les encomienda, sino proveer el remedio adecuado contra la arbitraria violación de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución (CSJN, Fallo, 305:2237). La arbitrariedad o ilegalidad manifiesta requiere que la lesión de los

derechos o garantías resulte del acto u omisión de la autoridad pública en forma clara e inequívoca, sin necesidad de un largo y profundo estudio de los hechos o de un amplio debate y prueba (Fallos CSJN 306:1253; 307:747).

Según Bidart Campos (2003) el derecho a trabajar es la actividad humana en la que el hombre empeña y compromete su dignidad. Es un derecho amparado en el art. 14 de la Constitución Nacional. (p.189).

Según la Dra. Von Fischer, M. (2013) en su doctrina para el presente fallo, explicó que el acceso de las personas con discapacidad al empleo es un aspecto prioritario en la inclusión social plena de aquellas, así como en la mejora de sus condiciones de vida. *“La integración laboral de las personas con discapacidad —que depende de que el Estado asuma una conducta ejemplificadora en su favor mediante su incorporación en actividades de interés general— se ve claramente obstaculizada y ello ha quedado expuesto en autos, debido a que las previsiones legales sancionadas a ese efecto han sido ignoradas por la demandada.”* (De los votos de los Dres. Posadas, Vittar, Cornejo, Díaz).

Ante este fallo, considero que el Consejo ha omitido arbitrariamente incluir a los amparistas en su planta permanente de agentes según el art. 2º de la Resolución N.º 485/04 y de ese modo respetar el cupo laboral para discapacitados previsto en el plexo legal aplicable. (Ley Nº 6.036, *“Cupo laboral del 2% de los empleados en el sector público provincial”*. 1988).

## V) CONCLUSIÓN

Para dar un cierre al estudio pormenorizado de este fallo concluyo lo siguiente:

1) El Instituto de Cupo Laboral en la Provincia de Salta presenta una contradicción y escasa regulación en su Ley Nº 6.036 para aquellas personas que presenten de manera temporal o permanente discapacidad y les dificulte el pleno ejercicio en el ámbito laboral con las disposiciones que emana el órgano legislativo municipal.

2) La incorporación de sólo el 2% a planta permanente en el Sector Público Municipal es deficiente y escaso para la cantidad de Personas con Discapacidad que presenta la provincia y que aspiran lograr una inserción laboral en sector público como privado.

3) La acción de amparo en materia laboral para protección de los derechos de las

personas con discapacidad es factible de acuerdo a la Constitución Nacional Argentina (Art. 75. Inc. 22) y el Tratado Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que corresponde iniciar una acción judicial rápida y expedita ante la vulneración de derechos amparados constitucionalmente para evitar dilaciones judiciales que, debido a los antecedentes jurisprudenciales, muchas veces terminan con un grado de discriminación y marginalidad a este sector de la población.

4) Para una contratación laboral en el ámbito de la administración pública municipal debe primar la doctrina que señala al amparo como la vía idónea para garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales por sobre una ordenación de competencias.

5) El trabajo dignifica a la persona humana, por lo tanto, el derecho laboral es una herramienta fundamental para la plena integración de las Personas con Discapacidad.

6) Por último y no menos importante se elogia el correcto manejo de las leyes aplicables al caso, pero destacaría que, aún existe gran parte de la sociedad que desconoce sus derechos debido a la falta de herramientas necesarias para llegar a este colectivo de personas. (Lengua de Señas, Braille, etc.). La necesaria y constante capacitación de aquellos que abogan los derechos de quienes no tienen voz. Implementar los recursos necesarios para que las Personas con Discapacidad accedan a la justicia sin tener que sufrir actos discriminatorios, como así también instruir a jueces, auxiliares de justicia, fiscales y futura generación de abogados a lograr un ejercicio profesional con vocación de servicio igualitaria.

## **VI) LISTADO DE REVISION BIBLIOGRAFIA INICIAL.**

### **DOCTRINA**

- Antonio Vs. Concejo Deliberante De La Ciudad De Salta – Piezas Pertencientes – Amparo – Recurso de Apelación. Recuperado 27 de septiembre de 2021, de <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscorte/servlet/com.juriscor.búsqueda>

- Bidart Campos, Germán J. (2003). *Compendio Derecho Constitucional*, 1ª edición. Bs As. Ed. Ediar.

- CELS. Centro de Estudios Legales y Sociales. (2015). *Derechos Humanos en Argentina*. (pp. 603-631). Bs. As. Eds. Siglo Veintiuno.
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades: Una Introducción para Pequeñas Empresas. Recuperado 6 de octubre de 2021, de eeoc.gov website: <https://www.eeoc.gov/es/laws/guidance/la-ley-de-estadounidenses-con-discapacidades-una-introduccion-para-pequenas-empresas>
- Cupo laboral para personas con discapacidad. (2021). Recuperado 8 de octubre de 2021, de [www.argentina.gob.ar](http://www.argentina.gob.ar) website: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupos-para-personas-con-discapacidad>
- Discriminación laboral. (2021). Recuperado 1 de octubre de 2021, de [www.usa.gov](http://www.usa.gov) website: <https://www.usa.gov/espanol/derechos-y-discriminacion-laboral>
- ¿En qué países son obligatorios los Cupos / Cuotas para contratar personas con discapacidad? (2017). Recuperado 9 de octubre de 2021, de [Incluyeme.com](http://Incluyeme.com) website: <https://www.incluyeme.com/paises-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>
- Empleo Público y Discapacidad II. EMPLEO PÚBLICO. (2021). Recuperado 25 de septiembre de 2021, de [web.atedesarrollosocial.com.ar](http://web.atedesarrollosocial.com.ar) website: <http://web.atedesarrollosocial.com.ar/sites/default/files/pdf/5.%20Empleo%20P%C3%BAblico%20y%20Discapacidad%20-%20II.%20Empleo%20P%C3%BAblico.pdf>
- Escudero Senadora Nacional por la Provincia de Salta, S. (2007). *Discapacidad y Derechos Humanos*. (p.3). Buenos Aires. Recuperado de <https://www.senado.gob.ar/upload/5670.pdf>
- Grisolia, Julio A. (2019). *Guía de estudio de derecho laboral, derecho del trabajo y de la seguridad social*, 18ª edición. Bs As. Ed. Estudio S.A.
- Informe Mundial sobre Discapacidad (2011). Recuperado 14 de noviembre de 2021, de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
- Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación (2.ª ed., pp. 45–62). (2007). (2.ª ed.). Ginebra, Suiza: Ginebra: OIT; Irish Aid, Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_322694.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf)
- Maciel, R.O; Pereira, I. y Calarco, T. (s.f). *Los Derechos Económicos, Sociales y*

Culturales de las Personas con Discapacidad. Cupo para inserción laboral. *Instituto de Derecho de las Personas con Discapacidad del Colegio de Abogados de Junin*. (3-5).

Doi: [http://www.cajaabogados.org.ar/src/img\\_up/09102017.4.pdf](http://www.cajaabogados.org.ar/src/img_up/09102017.4.pdf)

- Ordenan al Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires cumplir con el cupo laboral destinado a las personas con discapacidad. (2021). Recuperado 13 de octubre de 2021, de [acij.org.ar](http://acij.org.ar) website: <https://acij.org.ar/ordenan-al-poder-judicial-de-la-provincia-de-buenos-aires-cumplir-con-el-cupo-laboral-destinado-a-las-personas-con-discapacidad/>

- SUMARIO DE FALLO. (2008). Recuperado 28 de septiembre de 2021, de SAIJ website: [blob: http://www.saij.gob.ar/339bcbb8-4ea9-40ef-a347-e5fa683ba71d](http://www.saij.gob.ar/339bcbb8-4ea9-40ef-a347-e5fa683ba71d)

- Vallejos, A. (2014). La historia o las historias (in)visibles de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina. *Margen*, 74, 2–8. <https://doi.org/https://www.margen.org/suscri/margen74/vallejos.pdf>

- Von Fischer, M. (2013). Doctrina del Fallo “Ramírez Julio Alberto; Mendoza Ramón Antonio Vs. Concejo Deliberante De La Ciudad De Salta – Piezas Pertenecientes – Amparo – Recurso de Apelación. Recuperado 27 de septiembre de 2021, de <http://sistemasx01.justiciasalta.gov.ar:8080/juriscorte/servlet/com.juriscor.busqueda>

## **LEGISLACIÓN**

- Constitución Nacional. Sancionada: diciembre 15 de 1994. Promulgada: enero 3 de 1995.

- Constitución de la Provincia de Salta. Sancionada: junio 2 de 1986. Promulgada: abril 7 de 1998.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo. Ley N° 26.378. Sancionada: mayo 21 de 2009. Promulgada: junio 6 de 2008.

- Convención Interamericana sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación con las Personas con Discapacidad. Aprobada en Guatemala en junio 7 de 1999 y ratificada por la República Argentina a través de la Ley 25.280).

- Ley de Organización de la Justicia del Trabajo y el Código Procesal Laboral de Salta. Promulgada: Julio 3 de 1978.

- Ley de Contrato de Trabajo. Ley N° 20.744. Promulgada: mayo 13 de 1976. Sancionada: mayo 31 de 1976.

- Ley Prov. de Protección Integral para los Discapacitados N° 6.036. Promulgada: enero 5 de 1983.
- Ley N° 10.592 Régimen Jurídico Básico e Integral para Discapacitados. CABA. Promulgada: 13/11/1987.
- Ordenanza Municipal N° 5160/87 y 7304. Recuperado de <http://200.68.105.23/cdsaltdigesto.gov.ar/ordenanzas/O-1995-07304.htm>.

## **JURISPRUDENCIA**

- Fallo: Asociación del Personal Superior de SEGBA c/ Nación Argentina, (Suprema Corte de Justicia de la Nación 1985). Fallos: 307:747.
- Fallo: Berrutti, Rafael c/ Nación Argentina, (Corte Suprema de Justicia de la Nación 1985). Fallos: 307: 639.
- Fallo: Diez, Alfredo Hugo c/Empresa Provincial de Energía de Córdoba – EPEC- Amparo, (Tribunal Superior de Justicia de Córdoba 2019)
- Fallo: Galeazzi Silvia Angela Y Otros C/ Poder Judicial S/ Pretensión Restablecimiento o Reconocimiento de Derechos, (Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo N° 1 de La Plata 2019)
- Fallo: Marignac, Francisco Ramón c/ Consejo Provincial del Menor o Superior Gobierno de la Provincia de Entre Ríos, (Corte Suprema de Justicia de la Nación 1987). Fallos: 310: 2927.
- Fallo: Mutual de Agua y Energía Eléctrica y otras c/ Nación Argentina, (Suprema Corte de la Justicia de la Nación 1983). Fallos: 305:2237.
- Fallo: Radio Universidad Nacional del Litoral S.A. c/ Comité Federal de Radiodifusión, (Suprema Corte de la Justicia de la Nación 1984). Fallos: 306:1253.
- Fallo: Remises San Salvador S.H y/o Marco, Eduardo Salvador Vs. Municipalidad de la Ciudad de Salta; Amparo; Apelación, (Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Salta 1999). Fallos: 65:59.