



SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA

TRABAJO FINAL DE GRADO

Discapacidad, discriminación laboral y el impacto del nuevo marco legal derivado de Políticas Públicas Inclusivas del Estado Argentino.

(Estudio del caso Cáceres Carvajal, Héctor Omar c/ EN -M Seguridad- PNA s/ amparo ley 16.986”).

Nombre y apellido: Virginia Cecilia Almada

DNI: 38.643.153

Carrera: Abogacía

Legajo: VABG122079

Modalidad: Modelo de caso

Tutor: Mgter. Negrini, Juan Manuel

Tema: Discriminación laboral a personas que padecen epilepsia.

Fecha de entrega: 28/06/2024

Año: 2024

Sumario: I. Introducción. - II. Premisa fáctica, historia procesal, decisión del tribunal y argumentos. - III. Ratio decidendi. - IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - V. Postura de la autora. - VI. Conclusión. – VII. Referencias. A) Doctrina. B) Legislación. C) Jurisprudencia.

I. Introducción:

El proceso de reconstrucción del Estado Argentino iniciado en las dos últimas décadas implicó un cambio de paradigma que significó el reconocimiento, promoción y protección de los Derechos Humanos como pilar fundamental en la concepción y diagramación de las políticas públicas implementadas por el Estado Nacional, comprometido en formar y empoderar en este sentido a la ciudadanía. Se buscó el desarrollo de políticas públicas que tengan como objetivo principal el acceso a derechos por parte de grupos tradicionalmente vulnerados, como una forma de reparación histórica con aquellos que, durante muchos años, vieron transgredida su ciudadanía. Trabajar por la profunda transformación social y cultural que implica reconocer al otro/a como igual, cualquiera sea su condición. Esto implica modificar parámetros sociales muy arraigados y presentes en la vida cotidiana, que signan las relaciones interpersonales en cada ámbito en el cual la ciudadanía desarrolla sus actividades e interactúa. En esta tarea, todos/as los que conformamos la sociedad tenemos un rol primordial: dar visibilidad a los diferentes colectivos discriminados, construir herramientas teórico-prácticas sobre diferentes manifestaciones de la discriminación con el fin de que ésta sea entendida desde sus múltiples perspectivas. Facilitar el acceso a estas herramientas nos acerca a la sociedad en su conjunto y brinda un insumo indispensable para que, desde el lugar que cada uno/a ocupa en el tejido social, pueda aportar a la construcción de una ciudadanía cimentada en el respeto y en el entendimiento de que la diversidad es un elemento enriquecedor para conformar sociedades más igualitarias.

Las prácticas discriminatorias conllevan una forma social de percibir la propia identidad como superior en una realidad donde lo diferente se percibe como deficitario y/o potencialmente peligroso respecto del patrón social de “normalidad” establecido. Las personas con discapacidad no son ajenas a la discriminación y esto se evidencia en dos actitudes frecuentes que suele tener la sociedad para con ellas. Por un lado, se suele adoptar una visión parcial del colectivo, que se caracteriza por reducir al sujeto a las dificultades o limitaciones permanentes que tiene para el ejercicio de determinadas actividades.

Por otro lado, directamente se las niega o invisibiliza, excluyéndolas de la vida social. Ambas actitudes encuentran su fundamento en el modelo médico o rehabilitador hegemónico, que aborda la discapacidad como una enfermedad o problema de salud que puede curarse o repararse para volver al estado de “normalidad” aceptable. En esta línea, se asume una posición asistencialista para las personas con discapacidad, negándoles posibilidad alguna de autonomía. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en nuestro país en 2008 mediante la Ley N° 26.378, representa un cambio total de paradigma al cuestionar la perspectiva asistencialista propia del modelo médico, que reproduce una visión parcial y estigmatizante de las personas con discapacidad, dando lugar al modelo social de la discapacidad que reconoce a éstas como sujetos de derechos y al contexto social como un factor clave para determinar el grado de participación del colectivo en la sociedad. En este sentido, el Preámbulo de la Convención señala 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”. Actualmente nos encontramos transitando el camino hacia la construcción de un modelo social de la discapacidad.

Sobre la inclusión laboral en el intento de profundizar y ampliar las políticas de protección, promoción e inclusión social se busca continuamente construir los marcos legales necesarios para el logro de dichos objetivos, por ello y reconociendo que en el mundo laboral lo que se prioriza es el aspecto preventivo, en principio para evitar los accidentes de trabajo. La Ley 25.404 ayuda con la valoración del trabajo en cuanto a su propia enfermedad, el modo en que ésta se presenta en el individuo, las diversas medidas terapéuticas posibles de aplicar, el trabajo que desempeña, el riesgo laboral y la actitud de la persona ante la patología.

II. Premisa fáctica, historia procesal, decisión del tribunal y argumentos:

La causa es originaria de la Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo N° 4 que no hizo lugar a la presentación de la acción de amparo contra el Estado Nacional - Ministerio de Seguridad - Prefectura Naval Argentina, empleadores del actor, el señor Héctor Omar Cáceres Carvajal, quien entendió como arbitrario y discriminatorio el accionar de su empleador al otorgarle una licencia especial por

razones de salud. En esta instancia no se hizo lugar a Cáceres porque el tribunal no confirmó la arbitrariedad y discriminación manifestada debido a que si hubo intervención del Escalafón Sanidad y de su médico tratante, la que estaba condicionada a una nueva revisión y evaluación.

Esta decisión fue apelada y la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal revocó el pronunciamiento de su antecesor y sostuvo que la omisión del dictamen previo del Ministerio de Salud, previstos en la Ley 25.404 en los artículos 8 y 9, en los que se establece que es imprescindible el dictamen de los profesionales pero además de eso, ellos debían formar parte de un programa especial en lo relacionado con la epilepsia creado por el Poder Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Salud. Ello implicaba un arbitrario e ilegítimo accionar por parte de la PNA, por lo tanto decidió dejar sin efecto los actos por los cuales se dispuso la licencia especial y, después de la acreditación de aptitud laboral regulada por el artículo 7 de la misma ley, donde se advertirá, si fuere necesario, las limitaciones y recomendaciones del caso. Obligó que se lo restituyera a las tareas que el empleador considerara apropiadas con las observancias correspondientes a lo dispuesto por la comisión especializada.

En desacuerdo con lo resuelto, el Estado Nacional - PNA interpuso el recurso extraordinario, que luego de ser rechazado hizo lugar a la queja en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la que exponen disconformidad con la aplicación de una norma de derecho común por sobre normas de carácter federal, dado que el actor no es un simple trabajador sino que es personal con estado policial sometido a un régimen especial, además también agrega que en el reglamento de aptitud psicofísica se estipula que la afección o lesión neurológica, entre ellas la epilepsia, será causal de rechazo en ascensos y la permanencia en el servicio y obligan el pase a situación de retiro, expresando que este pase no significa despido, que es lo que en la ley 25.404 se busca evitar.

Sin embargo la Corte Suprema de Justicia de la Nación rechaza la queja de la PNA y argumenta que la ley 25.404 actúa de manera integral y complementaria de las normas del régimen de personal de la fuerza, no así sustituyéndola como lo interpreta el organismo estatal en su recurso.

III. Ratio decidendi:

La Corte Suprema abrió instancia al recurso de queja presentado por la PNA ya que luego de la sentencia de los tribunales superiores provinciales, la única vía para presentar una apelación es ésta Corte debido a que se trata de un pleito en el que se puso en cuestión la validez de una ley del Congreso. Así lo encontramos indicado en el artículo 14 de la Ley N°48.

Una vez presentada la queja, la CSJN rechaza argumentando que la Ley 25.404 actúa de manera integral y complementaria del régimen de personal de la fuerza, por ello elige aplicarla, no dejando de lado al régimen especial en el que se amparan, sino reforzándolo. La ley 25.404 en su artículo 1° garantiza a toda persona que padezca epilepsia el pleno ejercicio de sus derechos, proscribire todo acto que discrimine y dispone medidas especiales para su protección. Se restringió la posibilidad expresamente del derecho del Sr. Cáceres de continuar con su trabajo por ser portador de la enfermedad mencionada en violación del artículo 2°, además de no cumplir con la reglamentación del decreto 53, específicamente donde se reglamenta cómo procede para la aplicación del artículo 6.

Basándose en la ley 25.404, la Corte se pronuncia destinando su accionar a evitar la discriminación y también la divulgación de las características reales de la enfermedad con el fin de erradicar la estigmatización de las personas con epilepsia, en cuanto a capacidad y oportunidades laborales.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:

Las concepciones y modelos sobre la discapacidad responden a diferentes momentos socio-históricos. Palacios (2008) distingue tres modelos:

El modelo de la prescindencia, que tuvo sus orígenes en la Antigüedad y Edad Media en Occidente, consideraba que las causas que dan origen a la discapacidad respondían a un motivo religioso. Las personas con discapacidad (en adelante PCD) eran percibidas como una carga familiar y social. Las políticas que les concernían se centraban en prácticas eugenésicas y consideraban a las PCD como seres no merecedores de la vida ya que por su deficiencia no estaban en condiciones de aportar nada a la comunidad, por lo que era usual que el colectivo tuviera como destino la exclusión social o directamente su supresión física.

En la Edad Moderna surgió el modelo médico o rehabilitador, que aún hoy continúa siendo el paradigma hegemónico. Éste entiende que la discapacidad obedece a causas individuales y médicas y que por ello toda PCD debe ser rehabilitada de modo que pueda ejercer normalmente su función en la sociedad. En este sentido, la discapacidad es asumida como un incidente aislado y sin conexión con una problemática social más vasta y compleja. El modelo médico sobrepasó las barreras de la salud y se instaló en otros ámbitos, a la vez que justificó políticas centradas en la asistencia y la protección sin considerar el desarrollo y la autonomía personales.

Actualmente, nos encontramos transitando el camino hacia la construcción de un modelo social. Desde esta perspectiva, una persona con discapacidad atraviesa una situación de desigualdad que puede modificarse a través de acciones tendientes a la remoción de barreras que impiden su total integración en la sociedad.

El nuevo paradigma sienta sus bases en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. A su vez, la dignidad y la autonomía aparecen como un valor fundamental en el camino hacia una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad retoma los principios de este modelo social. La lucha por la inclusión y por el cumplimiento de la normativa debe ser entendida y respaldada por el Estado mediante el diseño e implementación de políticas públicas tendientes a empoderar al colectivo.

En 2008, a través de la Ley N° 26.378, la República Argentina incorporó a su ordenamiento interno la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que tiene como propósito según lo establece su Artículo 1° “promover y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

El Artículo 2° de la mencionada Convención define a la discriminación por motivos de discapacidad como “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”.

La inclusión de principios generales en su Artículo 3° como el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, entre otros, constituye una prueba fehaciente del cambio de paradigma hacia el modelo social de discapacidad.

La Convención determina que los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva de las PCD en cada una de las actividades de la vida en comunidad. El Artículo 12° reconoce el derecho de las PCD al “Igual reconocimiento como persona ante la ley” y alude a su capacidad jurídica en tanto y en cuanto menciona que:

Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica, su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida, y también adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las PCD al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.

En suma, la referida Convención a través de sus distintos artículos pretende que la discapacidad sea abordada a nivel internacional desde una perspectiva de derechos humanos y no discriminación, cuestionando de esa manera el enfoque reduccionista e individualista que concibe la discapacidad como un problema médico y propio de la esfera privada.

Como se expuso al comienzo el nuevo marco legal derivado de las Políticas Públicas Inclusivas del Estado Argentino está impactando de manera positiva en todos los ámbitos; en el caso estudiado ha logrado proteger al trabajador el Sr Cáceres Carvajal asegurando sus plenos derechos e igualdad de oportunidades.

La Ley 25.404 fue sancionada en marzo de 2001 y es parte del nuevo marco legal que busca mayor inclusión, contempla tres aspectos fundamentales para quienes viven con la patología: El derecho a recibir la medicación antiepiléptica en forma gratuita, cuando carecen de cobertura social; la no discriminación laboral, escolar o social; y la

implementación de planes de educación permanente sobre epilepsia y campañas de divulgación destinadas a la comunidad en general; a los pacientes y familiares y a los profesionales médicos y no médicos.

La epilepsia es uno de los trastornos neurológicos más frecuentes y comunes. Afecta a uno de cada 200 habitantes. Puede padecerla cualquier persona, sin distinción de edad, sexo, raza o clase social. En una situación de crisis, la persona que padece epilepsia puede experimentar convulsiones, acompañadas por mordedura de lengua y emisión de orina. En otras ocasiones más leves, puede presentarse como una falta de respuesta a estímulos, mirada fija y ausente. Entre el 80 y el 90 por ciento de los casos de epilepsia se pueden tratar con seguimiento y prescripción médica adecuada y el paciente puede llevar una vida normal”, aseguró Hugo Cohen, consultor en Salud Mental de la OPS. La enfermedad puede atenderse en el contexto de vida habitual de las personas de manera sencilla, capacitando al personal de atención primaria de la salud para dar seguimiento y prescripción médica a las personas que viven con la enfermedad, y asegurando la provisión de los medicamentos. Los especialistas pueden dar apoyo en forma sistemática y para los casos en que fuere necesario.

La Constitución Nacional en su artículo 75, inciso 23 señala que: *“Corresponde al Congreso 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 de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.”*

Los derechos de las personas con discapacidad se encuentran consagrados en normas internacionales a las cuales la República Argentina ha adherido, tales como la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Adicional (Ley N° 24.658), la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley N° 25.280) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley N° 26.378).

El Artículo 18° del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos indica que: *“Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el*

máximo desarrollo de su personalidad”. En esta línea, los Estados Parte se comprometen a adoptar diferentes medidas tales como: “a. Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos (...) incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades (...); b. Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos (...); c. Incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo; d. Estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena”.

En 2000, a través de la Ley N° 25.280, la República Argentina incorporó a su legislación interna la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Esta Convención constituye el primer marco normativo regional que refiere específicamente a la prevención y eliminación de todas las formas y situaciones de discriminación contra las PCD.

Conforme el Artículo 1° de la mencionada ley, se entiende por discriminación contra las personas con discapacidad a “toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.

Asimismo, la norma define que no constituye discriminación por motivos de discapacidad “la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación”.

Cabe resaltar que los derechos de las personas con discapacidad se encuentran consagrados también en los principios que emanan de la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), Declaración de los Derechos de los Impedidos (ONU, 1975), los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, en especial el Pacto Internacio-

nal de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador, 1988), el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950), la Convención de los Derechos del Niño (ONU, 1989), de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, de los informes de la Comisión de Desarrollo Social (ONU, 1993), así como de las recomendaciones y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1983), de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Puede mencionarse también el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, Resolución 37/52 de la ONU (1982).

V. Postura de la autora:

Luego del análisis del fallo Cáceres Carvajal c/ PNA, adhiero a la postura tomada por la Corte, quien reafirmó la decisión de su antecesor, que reconoció al trabajador el recurso presentado debido a que su empleador le otorgó una licencia especial por motivos de salud mental (padecer epilepsia), la que consideró como un acto discriminatorio y arbitrario.

El caso se centra en el problema jurídico de relevancia o de determinación de la norma aplicable por el hecho de que el sr Cáceres es personal con estado policial, perteneciente a un régimen especial y solicita que se apliquen normas del derecho común, en este caso las de la ley 25.404, y el juez debe resolver decidiendo cómo adecuarlas a la situación que se le presentó.

Luego de agotar instancias, la corte reconoció que el apartamiento del Sr. Cáceres fue arbitrario y discriminatorio en cuanto a la inobservancia de la reglamentación, como así también al procedimiento adecuado para la solicitud de su licencia especial, la que no tuvo en principio pero se solicitó en la siguiente instancia.

En mi opinión, se trató de un acto discriminatorio por parte de la PNA ya que en el artículo 2 de la ley 25404, se establece que la epilepsia no será considerada impedimento para la postulación, el ingreso y desempeño laboral, que fue bien resuelto por la

corte quien además de solicitar la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo, obligó al empleador a la readecuación de las condiciones de trabajo para que él pueda desempeñarse. Este procedimiento se encuentra reglamentado en el decreto 53/2009 artículo 7 donde describe el procedimiento para la obtención de un certificado de aptitud laboral.

Se puede agregar que la corte en su decisión no se aparta de lo mencionado al final del artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, donde se afirma que la denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación velada.

Coincido con la corte en que una norma del derecho común (ley 25.404) no tiene por qué desplazar a las normas de carácter federal (ley 18.398 orgánica de la PNA, decreto 6242/71 reglamento del personal de la PNA y RI PNA 3- 043 reglamento de aptitud psicofísica del personal de la PNA), sino que pueden trabajar de manera integral y complementaria para así poder erradicar de la sociedad los innumerables modos, implícitos y explícitos de discriminación, dado que esta es la finalidad de todos de los tratados internacionales a los que adherimos como Nación, y también las leyes promulgadas por nuestro país para alcanzar una mayor inclusión de nuestros habitantes.

VI. Conclusión:

La discriminación tiene muchos elementos, matices, facetas y formas, pero siempre representa un menoscabo de la dignidad humana y, todos sabemos que es más duro y complicado para el trabajador demostrar que un acto es discriminatorio que para el empleador demostrar que no lo es. Es por ello que el Estado, a través de sus órganos, tiene la obligación de afrontar, regular y eliminar todo acto que plasme o manifieste una conducta discriminatoria y lesione derechos especialmente tutelados. De establecer normas y otras medidas que velen y aseguren la igualdad ante la ley de todas las personas sin distinciones de ningún tipo.

Tanto la inobservancia de la reglamentación vigente, como la no adecuación de las condiciones de trabajo son tácticas y procedimientos discriminatorios en los que incurrió, como se aseguró desde un principio, la PNA que hizo prevalecer un reglamento interno, sobre una ley nacional, desoyendo Ley 25.404, que establece que la epilepsia no es considerada impedimento para la postulación, el ingreso y desempeño laboral.

La resolución de la corte, que solicitó la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo y obligó al empleador a la readecuación de las condiciones de trabajo, adhirió y fundó su dictamen en el art. 2 de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, donde se afirma que la denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación velada, logrando impartir justicia ante el hecho discriminatorio en análisis.

Es de suma importancia, y por ello coincido con la corte, que una norma del derecho común (ley 25.404) no tiene por qué desplazar o suplir a las normas de carácter federal (ley 18.398 orgánica de la PNA, decreto 6242/71 reglamento del personal de la PNA y RI PNA 3- 043 reglamento de aptitud psicofísica del personal de la PNA), sino que pueda integrarla y complementarla para así poder avanzar en la erradicación de los innumerables modos, implícitos y explícitos de discriminación, dado que esta es la finalidad de todos de los Tratados Internacionales a los que adherimos como Nación.

Finalmente fallos como este legitiman, dan fuerza y benefician la aplicación de leyes pensadas para proteger los derechos de las personas con discapacidad, y llevarlos a la realidad práctica.

VII. Referencias:

A. Doctrina:

De Diego, Julián A. (2004). “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”. 6ª ed. Buenos Aires: Abelardo Perrot.

Del Aguila, Luis M. (2013). Discapacidad, justicia y Estado: discriminación, estereotipos y toma de conciencia. Buenos Aires: Infojus.

Carrizosa Moog, J. (2009). Estigma en epilepsia. *Iatreia*, 22(3), Pág. 246–255. <https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.8419>

Moya, Graciela. (2016). Derechos de los pacientes con enfermedades que se asocian con discapacidad: marco legal actual. *Archivos argentinos de pediatría*, 114(4), 355-360. Recuperado en 26 de abril de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0325-00752016000400014&lng=es&tlng=es

Bedoya, Alex Flórez, & Arias Valencia, María Mercedes. (2017). Vivir con epilepsia: significados construidos por las personas que padecen la enfermedad. *Avances en Enfermería*, 35(3), 255-265. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v35n3.62162>

Luisa, C. G., Jesús, T. G. M., Arturo, L. G. Á., & Encarna, A. J. (2014). Epilepsia y trabajo: Riesgos y limitaciones. Una revisión desde la Legislación Preventiva Española. *Rev Mex Neuroci Septiembre-Octubre*, 15(5), 282-290. <https://previous.revmexneurociencia.com/wp-content/uploads/2014/08/Nm145-06.pdf>

B. Legislación:

LEY N° 25.404. Modificación de la ley 23.660 y la Ley 23.661 (2001). Boletín Oficial de la República Argentina.

LEY N° 48. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1863). PUBLICADO EN EL R.N. 1863-1869, PAG. 49. República Argentina.

DECRETO NACIONAL 53/2009. BUENOS AIRES, 27 de Enero de 2009. Boletín Oficial, 30 de Enero de 2009. Vigente, de alcance general. Id SAIJ: DN20090000053

LEY N° 26.378. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial, 09-JUN-2008.

C. Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Buenos Aires. 2021. “*Cáceres Carvajal, Héctor Omar c/EN -M Seguridad- PNA s/amparo ley 16.986*”.