



TRABAJO FINAL DE GRADO

Cupo laboral de personas con discapacidad en la Provincia de Córdoba

Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (2019). “DIEZ, ALFREDO HUGO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA – EPEC - AMPARO - RECURSO DE APELACIÓN” Resolución N° 3 de fecha 12 de abril de 2019.

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Sofia Veliz

Legajo: VABG97100

DNI: 34.789.481

Año: 2024

SUMARIO: **I.** Introducción **II.** Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. – **III.** Ratio Decidendi **IV.** Antecedentes Doctrinarios. a) Los derechos de las personas con discapacidad. El cupo Laboral b) La igualdad en el contexto de la discapacidad. **V.** Antecedentes Jurisprudenciales **VI.** Análisis del autor **VII.** Conclusión **VIII.** Referencias Bibliográficas.

I. Introducción

En los autos **“DIEZ, ALFREDO HUGO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA – EPEC - AMPARO -RECURSO DE APELACIÓN” Expediente 2488520**, de fecha 12 de abril de 2019 el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba dirime acerca de la procedencia de un recurso de apelación interpuesto por EPEC respecto de una sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil Comercial y Contencioso Administrativo de Primera Nominación de la ciudad de Río Cuarto, la cual ordenaba la incorporación de una persona con discapacidad a la planta permanente con el fin de hacer cumplir el cupo laboral de personas con discapacidad a la empresa estatal. El TSJ resuelve hacer lugar al recurso de apelación planteado por EPEC en forma parcial, ordenando se revoque la sentencia del tribunal a quo y ordenó a la empresa estatal a que en el término de un año implemente un mecanismo de selección para cumplir con el cupo laboral por discapacidad establecido por la Ley 5.624. De este modo se debe analizar que requisitos deberían cumplirse en esta reglamentación para que la selección para ingresar a la administración Pública no se convierta en arbitraria, resultando inequitativo para personas que se encuentran en la misma situación de vulnerabilidad. En el fallo bajo análisis nos encontramos frente a una problemática acerca de qué valoración se le da al principio de igualdad. Resulta interesante conocer qué argumentos desarrolla el Tribunal respecto a este tema.

II. Aspectos Procesales:

a. Hechos de la causa

El actor, quien adolece una discapacidad (Sr. Diez) interpone un amparo ante la Cámara de Apelaciones en lo Civil Comercial y Contencioso Administrativo de

Primera Nominación de la ciudad de Río Cuarto, a los fines de que se lo incorpore a la planta permanente de EPEC en la ciudad de Río Cuarto para dar cumplimiento al cupo laboral de personas con discapacidad.

La empresa estatal solicita el rechazo del recurso de amparo por considerar que la vía es inadmisibles

b. Historia procesal

En el año 2013 el actor solicitó mediante trámite administrativo correspondiente un pedido de informe a EPEC para conocer si efectivamente la empresa estatal cumplía con el cupo laboral del 5% establecido en la ley 5.624 no encontrando respuesta acerca del cumplimiento ni tampoco información acerca de cuál era mecanismo de selección para dar cumplimiento al mismo. Frente a esto, interpone un recurso de amparo ante la Cámara de Apelaciones en lo Civil Comercial y Contencioso Administrativo de Primera Nominación de la ciudad de Río Cuarto, quien decide hacer lugar al mismo y ordenar la incorporación a la planta permanente de EPEC al actor por el cupo de discapacidad. mediante la Sentencia N° 64 de fecha 19 de septiembre de 2017.

La demandada presenta un recurso de apelación contra la sentencia del Tribunal a quo que es resuelto por el Tribunal Superior de Justicia a través de la sentencia N° 3, de fecha 19 de septiembre de 2019.

c. Resolución del Tribunal

El Tribunal Superior de Justicia resuelve hacer lugar en forma parcial al recurso de apelación contra la Sentencia N° 64 de fecha 19 de septiembre de 2017 de la planteado por EPEC, dictada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil Comercial y Contencioso Administrativo de Primera Nominación de la ciudad de Río Cuarto, 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 en el término de diez días.

Asimismo, resuelve hacer lugar en forma parcial a la acción de amparo promovida por el actor y ordenar a EPEC que en el plazo de un año desde la sentencia, reglamente e implemente un mecanismo de selección, en cumplimiento del cupo laboral por discapacidad fijado por la ley 5.624 y demás

disposiciones aplicables, en virtud de las consideraciones efectuadas en forma precedente.

Por último, decide imponer costas de las dos instancias al actor.

III. La Ratio decidendi

Respecto a la procedencia del amparo, EPEC argumenta que el tribunal a quo no tuvo en cuenta la posibilidad que le asistía al actor de iniciar la acción contencioso administrativa, sumado a que los requisitos para la procedencia del amparo no pueden soslayarse a que el señor Diez sea una persona con discapacidad. El Tribunal le asiste la razón al actor, argumentando que de acuerdo con lo acreditado en la causa el señor Diez inició el trámite administrativo correspondiente para saber si se cumplía con el cupo laboral que establece la ley 5.624 y luego para solicitar que se lo incorpore a la planta permanente de la empresa estatal. Después de realizar reiterados reclamos no obtuvo una respuesta adecuada a cuál es el mecanismo que utiliza para dar cumplimiento al cupo laboral para personas con discapacidad.

Alega que si bien existen diferentes vías para invocar pretensiones jurídicas, no se puede desconocer la tutela judicial efectiva, menos aun cuando se trata de sujetos vulnerables que merecen especial consideración por su situación de discapacidad sumado a la falta de idoneidad que han adquirido otras vías procesales.

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, 4 art. 43), de la Constitución de la Provincia (CP, art. 48) y de la Ley N° 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 cuanto a la extemporaneidad del amparo alegada por EPEC, el Tribunal comparte este criterio, pero no obstante a ello, 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.

Sostiene que en virtud de las particularidades de la causa el amparo es la vía idónea.

Sobre el fondo de la cuestión, el Tribunal le asiste la razón a la recurrente respecto al agravio de acuerdo al cual el actor no tiene un derecho subjetivo que obligue a la empresa estatal a formalizar con él algún tipo de vínculo laboral, justifica esto diciendo que el cupo no es privativo de una persona en particular, sino para todas las personas que se encuentran en la misma situación de discapacidad con el fin de integrarlos en la vida social. Sostiene que sería implausible que en el marco de un expediente administrativo o judicial, cada vez que el Estado provincial o el resto de los sujetos jurídicos comprendidos en la ley 5.624 no actualice la información respecto al cupo laboral por discapacidad adquiera automáticamente el derecho a ser incorporado a la planta permanente de la Administración pública en forma directa y sin otro mecanismo. Esto resultaría inequitativo respecto de las otras personas que tengan alguna discapacidad. “El remedio brindado por la Cámara en nada contribuiría a “neutralizar las desventajas” si dentro del colectivo de las personas discapacitadas, creara otra brecha. Esto erigiría una nueva categoría, sospechosa a la luz del principio de igualdad (CN, art. 16), que haría que el cupo quedara a expensas de quienes tuvieran más recursos (en todo sentido) o velocidad para demandar primero ese porcentaje que la Ley N° 5624 y el propio estatuto o convenio colectivo de trabajo que rige al personal de la EPEC garantizan a toda una “clase” por su peculiar situación.”.

El hecho de que el actor no goce del derecho a que lo designen en forma automática no implica que deba acogerse al agravio de Epec, según el cual las disposiciones de la Ley 5.624, devienen abstractas e imposibles de adaptar a la realidad y al caso en concreto por carecer de reglamentación. El tribunal rechaza este argumento. La mencionada ley fija en su artículo 2 el cupo del 5% de los cargos como mínimo que el Estado Provincial, los organismos descentralizados o autárquicos deben reservar para las personas comprendidas en el Artículo 1

“ciegos, amblíopes, sordos, sordo - mudos, paralíticos, espásticos, inválidos y todo ciudadano con facultades físicas y psíquicas disminuidas siempre que las

tareas asignadas puedan ser desempeñadas sin afectar el normal desenvolvimiento de los organismos. El tribunal establece que la reglamentación, por mandato de la propia ley, debería estar orientada a tipificar las aptitudes, a determinar las actividades, así como la extensión de la jornada laboral y las actividades industriales que, por su peligrosidad, quedan vedadas a los comprendidos en la norma. Sostiene que Epec no puede justificar la falta de reglamentación para no cumplir con los cupos laborales por discapacidad que surgen de la ley 5.624 y del convenio colectivo de trabajo que rige para el personal de la empresa y más aún si tenemos en cuenta que 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).

El tribunal remite al principio de igualdad, haciendo referencia que si se incorpora al actor a la planta permanente de EPEC, por el hecho de haber contado con los recursos para llevar esta cuestión a un litigio se pone en tela de juicio la igualdad entre personas con discapacidad y en nada contribuiría a “neutralizar las desventajas”.

IV. Antecedentes doctrinarios

a. Los derechos de las personas con discapacidad. El cupo Laboral

En la actualidad estamos transitando el Modelo Social de la Discapacidad que tiene como base dos presupuestos fundamentales. En primer lugar se alega que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas sino preponderantemente sociales.

(Palacios 2000) nos dice que según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social.

El segundo presupuesto hace referencia a que partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, lo que pueden aportar a la sociedad las

personas con discapacidad se encuentra vinculado a la inclusión y aceptación de la diferencia. Se define a la discapacidad desde una óptica medico social, basándose, más allá de la diversidad funcional de las personas, en las limitaciones o barreras de la propia sociedad.

Este modelo se consolidó en Argentina con la Convención de Personas con Discapacidad aprobada a través de la Ley 26.378 el 6 de junio de 2008 y dotada de jerarquía constitucional por la ley 27.044 de fecha 19 de noviembre de 2014. El objetivo de la Convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Artículo 1)

El artículo primero define a las personas con discapacidad diciendo que *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas 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”*

Por consiguiente, ésta Convención tiene jerarquía constitucional, por lo cual, las normativas de jerarquía menor deben ser concordantes a ella. Entre las leyes inferiores que protegen a las personas con discapacidad podemos mencionar la Ley Nacional 22.431 de Sistema de Protección Integral de Personas con Discapacidad que define en su Artículo segundo:

“A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”

El objetivo de esta ley es brindar una atención integral *“contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral de sus necesidades y requerimientos”* (Artículo 1)

La ley menciona específicamente respecto al cupo laboral de personas con discapacidad en su artículo 8 que *“El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el*

cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal.

La Provincia de Córdoba se adhiere a la ley Nacional 22.431 y sus modificatorias mediante la ley 8.501 sancionada el 02 de enero de 1996.

En concordancia con esta ley se encuentra la ley 5.624 de Régimen Especial de Protección y Promoción Laboral para las Personas Disminuidas sancionada el 2 de Octubre de 1973, que describe a las personas comprendidas *“ciegos, amblíopes, sordos, sordo - mudos, paralíticos, espásticos, inválidos y todo ciudadano con facultades físicas y psíquicas disminuidas” (Artículo 1).*

Por otra parte en lo que hace al cupo de discapacidad menciona en su artículo 2 que deberán reservarse como mínimo el 5% de sus cargos para ser destinados a ocuparse por las personas mencionadas en el artículo 1.

b. La igualdad en el contexto de la discapacidad

La Convención de Derechos de Personas con Discapacidad regula un marco de medidas tendentes a promover, proteger y asegurar a las personas con discapacidad el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Existen varios instrumentos tendientes a tomar medidas adecuadas con el fin de promover la igualdad de oportunidades, intentando remover barreras con las que históricamente lidiaron las personas con algún tipo de discapacidad.

El artículo 12 de la Convención marca una regla de oro, importantísima para la protección de sus derechos: *“Igual reconocimiento como persona ante la ley*

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.

2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.

3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica:

4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas

relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.”

No obstante, no basta solo con tener instrumentos jurídicos que establezcan los derechos, sino que se necesita de un rol activo del Estado para que se garantice el efectivo cumplimiento de esos derechos.

En este sentido Eroles y Fiamberti (2008) plantean como algo crucial que se visualice la situación de exclusión que sufren las personas con discapacidad para cambiar en la sociedad esa connotación negativa respecto de ellas y así terminar con la discriminación impulsando el pleno ejercicio de sus derechos.

Palacios (2000) explica que en determinadas situaciones es necesario favorecer a determinadas personas o grupos sociales en mayor medida que a otros. Esto se debe a que se intenta a través de ciertas medidas de acción positivas, conectar la igualdad jurídica con la igualdad real.

En Argentina la protección a las personas con discapacidad tiene rango constitucional a partir de la reforma del año 1994 que incluyó el Artículo 75 inc “*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.*

Las políticas legislativas como el cupo laboral por discapacidad, obligan al Estado a asumir un rol activo contratando a personas que por ser consideradas socialmente como poco productivas, sufren de un trato desigualitario al no ser contratadas debido a sus deficiencias. Estas acciones ponen en cabeza del Estado la responsabilidad de protección y cumplimiento efectivo de los derechos laborales de personas con discapacidad.

V. Antecedentes Jurisprudenciales

Un precedente que debemos considerar es el caso resulto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos "Recurso de hecho deducido por S. Y. Q. C. con fecha 12 de abril de 2012. La señora S. Y. Q. C., inició una acción de amparo con el objeto de que el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la incluyera, junto con su hijo menor de edad –que sufre una discapacidad motriz, visual, auditiva y social producida por una encefalopatía crónica no evolutiva- en los programas gubernamentales vigentes en materia de vivienda y le proporcionara alguna alternativa para salir de la “situación de calle” en la que se encontraba.

La Corte Ordenó otorgar un alojamiento con condiciones edilicias adecuadas, sin perjuicio de contemplar su inclusión en algún programa de vivienda en curso o futuro para la solución permanente de la situación de excepcional necesidad planteada.

El Alto Tribunal dispuso también que el gobierno porteño deba asegurar la atención y el cuidado del niño y proveer a la madre el asesoramiento y la orientación necesaria para la solución de su problemática habitacional.

Señaló además que, en diferentes tratados internacionales a los cuales Argentina adhirió se reconoce el derecho de acceso a una vivienda digna y el deber de protección de sectores especialmente vulnerables, como lo son las personas con discapacidad y los niños en situación de desamparo.

En este fallo la Corte deja en claro, que no existe una operatividad directa que le permita a todos los ciudadanos a solicitar este derecho por vía judicial.

El tribunal Superior de Justicia remite a este fallo haciendo un paralelismo con el caso bajo análisis respecto al cupo laboral, sosteniendo que el señor D, no tiene una operatividad directa de ser contratado inmediatamente a la planta

permanente por haber presentado un recurso de amparo contra Epec para hacer cumplir el cupo del 5% de discapacidad.

VI. Análisis del autor

El problema jurídico que se plantea en este fallo gira en torno a la valoración que se la da al principio de igualdad. El mismo se plantea cuando el actor quien tiene una discapacidad interpone un recurso de amparo a los fines de que se lo incorpore a la planta permanente de Epec fundando su pretensión en el cumplimiento la ley de cupo por discapacidad N° 5.624.

Tal como se ha señalado a lo largo del estudio del fallo las medidas de acción positiva como es puntualmente en este caso la Ley de cupo por discapacidad, son herramientas tendientes a equilibrar las desigualdades que padecen las personas o grupos de personas más vulnerables. Ahora bien, el Tribunal resuelve respecto a esto argumentando que “el cupo por discapacidad no es privativa de una persona en particular” sino que está destinado a personas que se encuentren en la misma situación de discapacidad. Ya que resultaría inhóspito que cada vez que no se actualiza la información acerca del cumplimiento del cupo laboral, el interesado adquiera el derecho de ser incorporado inmediatamente a la Administración Pública sin ningún otro mecanismo establecido.

Si se admitiera que el interesado tiene un derecho subjetivo a la incorporación directa resultaría poco equitativo respecto de otras personas que se encuentren alcanzadas por alguna discapacidad ya que accederían a cargos las personas que tengan mayores recursos para demandar y concurrir a la justicia.

El TSJ remite a una disposición de la CSJN en el fallo Q. C., S. Y. e/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ amparo" para justificar que el derecho invocado no goza de operatividad directa, pero en este caso la Corte si hace lugar a la solicitud de vivienda de una persona con discapacidad.

Hasta aquí concuerdo plenamente con la decisión del Tribunal respecto de la valoración del principio de igualdad. Disiento con la decisión del tribunal de que el actor tenga que hacerse cargo de las costas del proceso, ya que gracias a su esfuerzo, tiempo, recursos se logró que se obligue a Epec a generar en el plazo de un año un mecanismo de selección para el cumplimiento del cupo laboral por

discapacidad. Aquí se está perjudicando con la carga de las costas al actor, que debido a su accionar por medio de un proceso judicial va a beneficiar a las personas que a futuro quieran ingresar a Epec u a otra empresa ya que van a contar con un mecanismo de selección.

Sin lugar a dudas este fallo es un avance en la búsqueda de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

VII. Conclusión:

En este fallo el Tribunal Superior de Justicia marca la importancia que tienen las medidas de acción positiva, como lo es la ley de cupo laboral de discapacidad para eliminar barreras de la propia sociedad y así garantizar la real inclusión de las personas más vulnerables.

El Tribunal sostuvo que no le asistía la razón al actor en cuanto a la incorporación a la empresa estatal de manera inmediata, realizó una interpretación del principio de igualdad en el contexto laboral en donde menciona que el acceso a un puesto de trabajo no puede depender de los recursos, tiempo o capacidad de una persona de manera individual, sino que debe garantizarse mediante un procedimiento de selección equitativo entre personas que se encuentren bajo la misma situación de vulnerabilidad, evitando cualquier clase de desventaja que pudiera poner en riesgo el principio de igualdad.

Por otro lado, el Tribunal hace hincapié en que Epec, no puede eludir la obligación de cumplir con el cupo del 5% reservado a personas con discapacidad por el mero hecho de que esa ley no esté reglamentada, motivo por el cual se resuelve que en el término de un año establezca un mecanismo de selección para dar cumplimiento a esto.

Es indispensable que el Estado tenga un rol activo implementando mecanismos justos que den cumplimiento efectivo a las normas, garantizando la inclusión.

Este fallo sin lugar a dudas, representa un avance de gran importancia en la búsqueda real de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y social.

VIII. Bibliografía consultada:

Doctrina

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (2024). La vulnerabilidad en los precedentes de la Corte Suprema. Recuperado de <https://sj.csjn.gov.ar/homeSJ/suplementos/suplemento/76/documento>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación (2016). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/derechoshumanos_publicaciones_colecciondebolsillo_15_derechos_personas_discapacidad.pdf
- Eroles, C y Fiamberti, H (2008). Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan. Buenos Aires: Eudeba.
- Juan Antonio Travieso (2019) Derechos humanos y garantías : bases para su estudio y análisis. Buenos Aires: Albremática S.A
- Derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/derechos-personas-con-discapacidad>
- Palacios, A. (2000) 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.uv.mx/cendhiu/files/2021/11/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Jurisprudencia:

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) "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". Fallos, 335:452, Fecha 12 de abril de 2012. Recuperado de <http://sjconsulta.csjn.gov.ar>.
- Tribunal Superior de Justicia (TSJ). "D., A. H. C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA – EPEC - AMPARO - RECURSO DE APELACIÓN" (Expte. 2488520)

Legislación:

- Constitución de la Nación Argentina [Const.] (22 de agosto de 1994)
- Ley 5624 de 1973. Régimen Especial de Protección y Promoción Laboral para las personas disminuidas. (02 de octubre de 1973).
- Ley 22431 de 1981. Sistema de Protección Integral de Discapacitados (16 de marzo de 1981)