

# Discapacidad y ajuste razonable: El derecho de la UE y la CDPD de la ONU

▪ ERA Barcelona, jueves, 05 de mayo de 2016

▪ Dick Houtzager, Instituto neerlandés de Derechos humanos

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS



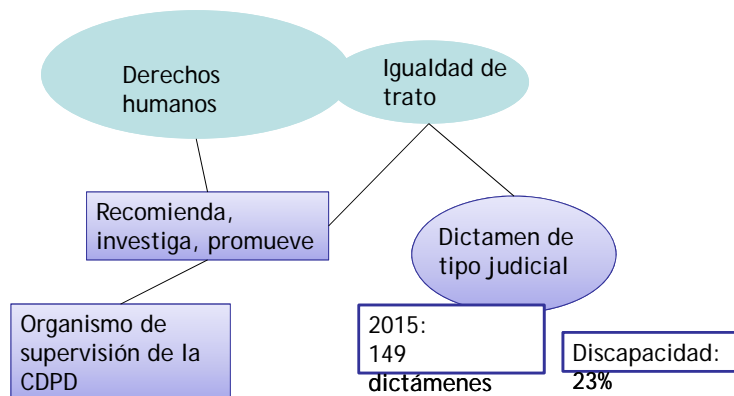
Este seminario está financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea.

## Introducción

- Introducción
- La discapacidad como cuestión de los derechos humanos: el papel de la CDPD de la ONU
- Discapacidad y empleo
- El concepto de discapacidad
- Ajuste razonable

## Instituto neerlandés de Derechos humanos

- Derechos humanos e igualdad de trato



3

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## La discapacidad como cuestión de los derechos humanos

- El concepto de discapacidad ha evolucionado en el tiempo: de un modelo médico a un modelo social.
- Paradigma actual: la sociedad levanta barreras, impidiendo que las personas con discapacidad puedan participar
- Prosperó en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) de la ONU:
  - Artículo 1 El concepto de discapacidad
  - Artículo 5 La no discriminación
  - Artículo 12 La igualdad ante la ley
  - Artículo 27 El derecho al empleo

4

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## La discapacidad como cuestión de los derechos humanos

Jurisprudencia del Tribunal europeo de Derechos humanos:

- *Çam contra Turquía*, 23 de febrero de 2016 (demanda nº 51500/08)
  - Se denegó la matriculación en una academia de música a una estudiante porque era ciega.
  - El Tribunal: ' la discriminación basada en la discapacidad se extiende también a la negativa a acometer un ajuste razonable para facilitar el acceso a la educación de personas con discapacidades.'
  - La CDPD de la ONU solía aclarar el artículo 14 de la CEDH

5

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## Unión Europea: discapacidad y empleo

Observaciones finales del Comité del CDPD sobre la UE:

- Trabajo y empleo (art. 27):
  - Preocupado por la alta tasa de desempleo entre las personas con discapacidades.
- Recomendaciones:
  - adoptar medidas eficaces para medir la ocupación de las personas con discapacidades
  - aumentar la tasa de ocupación de las PCD
  - proporcionar formación sobre la accesibilidad y el ajuste razonable en el empleo.

6

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## La ley de la Unión Europea sobre discapacidad

- Artículo 19 del TFUE: mandato para legislar
- Directiva marco 2000/78
  - Artículo 2: prohibición de la discriminación directa e indirecta en el empleo. Obligación de eliminar las desventajas.
  - Artículo 5: obligación de proporcionar ajustes razonables para las personas con discapacidades.

7

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## La ley de la Unión Europea sobre discapacidad

- La Carta de los Derechos Fundamentales
  - Artículo 21: prohibición de la discriminación ejercida por razón de, entre otros, la discapacidad.
  - Artículo 26: El derecho de las personas con discapacidades a su independencia, su integración y su participación.

8

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## El concepto de discapacidad

- La discapacidad como concepto en evolución
- El TJUE da forma al concepto «discapacidad»:
  - Chacon Navas (2006)
  - Kaltoft (2014)
  - Coleman (2008)
  - Z (2014)

## El concepto de discapacidad

- *Chacon Navas (C-13/05)*:
  1. El Tribunal definió la discapacidad como:  
*«Una limitación producida especialmente por deficiencias físicas, mentales o psicológicas y que dificulta la participación de la persona afectada en la vida profesional.»*
  2. *La discapacidad* difiere de la enfermedad: Una persona que haya sido despedida por el empresario únicamente por motivos de enfermedad no tendría cabida en el marco establecido por la Directiva 2000/78.

## El concepto de discapacidad

- *Kaltoft (C-354/13)*:
- Discapacidad: *Una limitación producida especialmente por deficiencias físicas, mentales o psicológicas de larga duración, que al interactuar con diversas barreras pueden impedir la participación completa y eficaz de la persona afectada en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.*
- Incluye no solo la *imposibilidad* de ejercer una actividad profesional, sino también el *impedimento* para el ejercicio de dicha actividad.
- De modo similar: *HK Danmark/Ring y Skouboe Werge (C-335/11 y C-337/11)*

11

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## El concepto de discapacidad

- *Coleman contra Attridge Law (C-303/06)*
- Hijo recién nacido con discapacidad; despedida porque, como cuidadora principal, tenía que dedicarle tiempo al hijo.
- TJUE: «Discriminación por asociación» La Directiva tiene por objetivo evitar cualquier forma de discriminación por discapacidad, no solo contra las personas discapacitadas.

12

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## El concepto de discapacidad

- *Z. (C-363/12)*
- Mujer empleada, tuvo un hijo mediante subrogación uterina - no podía llevar a término el embarazo ella misma. Solicitó una baja de maternidad, que le fue denegada. ¿Discriminación por razón de género o de discapacidad?
- TJUE: No hubo discriminación. *«El estado de salud de la Sra. Z. no la limitaba para una participación completa y eficaz en la vida profesional en igualdad de condiciones con otros trabajadores.»*

13

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## Ajuste razonable

- Elemento clave de la Directiva 2000/78
- Tiene por objetivo una igualdad sustancial
- CDPD: la negativa a proporcionar un ajuste razonable es discriminación;
  - Directiva de la UE: la negativa a proporcionar un ajuste razonable *no* se define como discriminación. Depende de la legislación nacional.

14

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## Ajuste razonable

La Directiva de la UE frente a la CDPD:

Directiva 2000/78 Art. 5	CDPD Art. 2
... las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que estas medidas supongan una carga desproporcionada para el empresario.	... Las modificaciones y adaptaciones adecuadas y necesarias que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

15

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## Ajuste razonable

- ¿Medidas adecuadas?
  - Considerando 17: La Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto.
  - Considerando 20: medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

16

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS



## Ajuste razonable

- ¿Carga desproporcionada?
  - Considerando 21: estudiar los costes financieros y de otro tipo, el tamaño y los recursos financieros de la organización y la posibilidad de obtener fondos públicos u otro tipo de ayuda.
  - Artículo 5 de la Directiva: La carga no se considerará desproporcionada cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

17

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## Ajuste razonable

Jurisprudencia en los Países Bajos:

- Una estudiante con dislexia en una escuela de enfermería a la que se le denegó un tipo de prueba alternativo. Discriminación, ya que la escuela no buscó pruebas alternativas (2014-169)
- A un empleado con una discapacidad visual se le denegó un portátil de 23 pulgadas. Discriminación (2014-138)
- Un empleado en un taller de reparación de coches sufre de fibromialgia. No puede levantar artículos de acero - se rescinde el contrato. No hay discriminación, ya que no podía desempeñar tareas esenciales del trabajo. No era posible un ajuste razonable (2013-139).

18

COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

# ¡Gracias!

▪ [d.houtzager@mensenrechten.nl](mailto:d.houtzager@mensenrechten.nl)