



## AUDIENCIA PÚBLICA “EMPLEO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD: SEGUIMIENTO DE LA DIRECTIVA DE IGUALDAD DE TRATO”

El 22 de junio, se celebró en el Comité Económico y Social Europeo, en Bruselas, una jornada sobre el empleo de las personas con discapacidad. A continuación se recogen las contribuciones más interesantes realizadas durante la audiencia.

Dimitris Dimitriou, de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, realizó un repaso acerca de la aplicación de la Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>1</sup>, y de la situación que atraviesan las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral.

Dimitriou señaló que no existe una verdadera igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, lo cual se ha confirmado en los resultados de la consulta pública celebrada a propósito de la revisión de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020<sup>2</sup>. Igualmente, se ha podido detectar un aumento de la discriminación basada en la discapacidad. Los números del Eurobarómetro de 2015<sup>3</sup> así lo muestran.

El representante de la Comisión mencionó los siguientes documentos relevantes en la materia:

- El Informe de progreso<sup>4</sup> en la implementación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad, presentado en febrero de 2017.
- El Acta Europea de Accesibilidad<sup>5</sup> (propuesta de Directiva relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros por lo que se refiere a los requisitos de accesibilidad de los productos y los servicios, presentada en 2015).
- Propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual<sup>6</sup>, que lleva bloqueada en el Consejo desde su presentación en el año 2008.

<sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=ES>

<sup>2</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:es:PDF>

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/factsheet\\_eurobarometer\\_fundamental\\_rights\\_2015.pdf](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/factsheet_eurobarometer_fundamental_rights_2015.pdf)

<sup>4</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16995&langId=en>

<sup>5</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202>

<sup>6</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>



Consideró que se debe ampliar el espectro de protección que garantiza el principio de igualdad de trato, pudiendo realizarlo a través de la vinculación con el Semestre Europeo y los fondos europeos, ya que son muy importantes para promover la igualdad de las personas con discapacidad.

Hizo mención al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales que consagra el principio de no discriminación enumerando entre los motivos de no discriminación la discapacidad<sup>7</sup>. Asimismo, hizo referencia a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD)<sup>8</sup> y a una sentencia concreta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante “TJUE”) sobre la definición del concepto de discapacidad en el caso H.K (C-335/11)<sup>9</sup>. Por otro lado, refirió la Sentencia Z y A (C-363/12)<sup>10</sup> donde el TJUE declaró que la CNUDPD no tiene efecto directo en el ordenamiento jurídico de la Unión.

En cuanto a la Directiva objeto de la audiencia pública, Dimitriou comentó que el artículo 7 de la misma avalaba la toma de acciones positivas para promover la igualdad de las personas con discapacidad, lo cual, a su entender, deja la vía abierta para, por ejemplo, establecer cuotas. También mencionó que se habían llevado a cabo procedimientos de infracción contra los Estados miembros que no habían implementado la Directiva de forma correcta, por ejemplo el caso italiano, y señaló que todos han concluido ya.

Informó de la intención de la Comisión de lanzar una campaña de concienciación acerca de las personas con discapacidad.

Otra intervención de interés fue la Stefan Trömel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Consideró que se están produciendo progresos en el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, pero quedan muchas cuestiones pendientes.

Entre ellas destacó que la noción de “*ajustes razonables para las personas con discapacidad*” que prevé artículo 5<sup>11</sup> de la Directiva constituye un concepto

<sup>7</sup> Artículo 21 CDFUE: “1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de la Constitución y sin perjuicio de sus disposiciones particulares”.

<sup>8</sup> <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

<sup>9</sup> Sentencia (C-335/11) Caso H.K, p.47. “El concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto”.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionid=9ea7d2dc30d62cbe7d5528eb44da9da7eb06b372a1b1e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMah10?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=350678>

<sup>10</sup> Sentencia (C-363/12) Caso Z y A, p.87-90.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=365076>

<sup>11</sup> Artículo 5 Directiva de igualdad de trato: “A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán 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 esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se

ampliamente ignorado por los empleadores. Es por ello, que la OIT ha elaborado una Guía para empleadores<sup>12</sup> no sólo para tratar con trabajadores/as que tengan algún tipo de discapacidad sino también, entre otras, para aquellas personas pertenecientes a minorías religiosas, que tengan obligaciones familiares o personas enfermas de VIH.

Manifestó que debe ampliarse el campo de protección contra la discriminación a otros ámbitos tales como la educación, el derecho a la información o el transporte, ya que están muy interrelacionados y la sola protección en el mercado de trabajo tiene un impacto insignificante si no se asegura en otros aspectos que son precondition para lograr un puesto de trabajo.

Asimismo, relató las conclusiones extraídas de la labor realizada con el sector privado en los Estados Unidos. Han percibido que el cumplimiento de las normas sobre la igualdad de trato y la no discriminación cuando se refiere a las personas con discapacidad corría el riesgo de convertirse en un mero cumplimiento sin incentivos. Sin embargo, tales incentivos sí existen en lo referente a la diversidad y la inclusión, y son precisamente dichas ideas las que deben tener en mente los empresarios, así como el valor añadido que estas personas pueden aportar a sus empresas, y no el mero cumplimiento formal.

Por último, se refirió a las barreras existentes para la empleabilidad de las personas con discapacidad. En primer lugar, en los procesos de selección que, a su entender, están diseñados de tal forma que desde el primer momento excluye a las personas con discapacidad de facto. Según Trömel debemos superar tanto las barreras mentales como prácticas, y deberíamos comenzar por los procesos de selección dado que, en las ocasiones en las que se externaliza o subcontrata, se debe asegurar que se lleva a cabo de forma no discriminatoria e incluso dejando claro a la empresa subcontratada el interés por contar con personas con discapacidad.

Consideró que para llevar a cabo lo anterior es necesario implicar a todas las partes interesadas como los Estados, las empresas, universidades, servicios públicos de empleo y sindicatos.

Para más información sobre la acción de la UE en esta materia:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=es>

Para más información acerca de las guías y recursos elaborados por la OIT en cuestiones de discapacidad:

<http://libguides.ilo.org/c.php?g=259891&p=1734932>

---

considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

<sup>12</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_536630.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf)