III JORNADAS DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD
EMPLEO CUALIFICADO CON OTRAS "CAPACIDADES"

"CONCEPTOS Y MARCO LEGAL"

Zaragoza, 28 de abril de 2016

Prof. Dra. Sara Alcázar Ortiz

Universidad de Zaragoza. Facultad de Derecho

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (I)

- **Considerando e) UNCRPD**: reconoce 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".

- **Artículo 1 UNCRPD (definición de discapacidad)**: "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".

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (II)

- **Artículo 2 UNCRPD (Definición de "discriminación por discapacidad" y "ajustes razonables")**:

* 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.

* Por **"ajustes razonables"** se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas 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 las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (III)

- **Artículo 3 UNCRPD ("Principios generales")**: Son principios generales de la UNCRPD el de no discriminación (art. 3.b) y el de igualdad de oportunidades (art. 3.e).

- **Artículo 5 UNCRPD ("Igualdad y no discriminación")**:

* Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna (art. 5.1).

* Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo (art. 5.2).

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (IV)

* A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables (art. 5.3).

- Referencia a los "ajustes razonables" en el artículo 27.1) UNCRPD, como medida para salvaguardar y promover el derecho al trabajo.

* No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (V)

- **Artículo 27 ("Trabajo y empleo")**:

- Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (art. 27.1).

- Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (VI)

a- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

b- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (VII)

c- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

d- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

e- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (VIII)

f- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.

g- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

h- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

i- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (IX)

j- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

k- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (UNCRPD) (13/12/2006) (X)

- **Ratificación por la UE de la UNCRPD**, aprobada por la Decisión 2010/487CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009: implica que el concepto de **"discapacidad"**, a efectos de la Directiva 2000/78/CE, debe **ser interpretado por el TJUE a la luz de la UNCRPD** (Casos Ring-Skouboe Werge, Glatzel, FOA).

DISCAPACIDAD Y EMPLEO: EL MARCO JURÍDICO ANTIDISCRIMINACIÓN DE LA UE (I)

- **Directiva del Consejo 2000/78/CE del 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.** Esta Directiva supone la introducción en la Unión Europea del Derecho antidiscriminación en relación con con la discapacidad.

- La Directiva 2000/78/CE prohíbe la discriminación en los ámbitos de empleo y formación profesional por motivos de religión o convicciones, orientación sexual, edad y discapacidad.

- Interpretado el concepto de "discapacidad" a la luz de la UNCRPD.

DISCAPACIDAD Y EMPLEO: EL MARCO JURÍDICO ANTIDISCRIMINACIÓN DE LA UE (II)

- El **concepto de discriminación** contemplado en la Directiva incluye **4 formas de discriminación**:

a) **la discriminación directa** (artículo 2.2.a)

b) **la discriminación indirecta** (artículo 2.2.b)

c) **el acoso** (artículo 2.3)

d) **la orden de discriminar a otra persona** (artículo 2.4)

DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LA DIRECTIVA 2000/78/CE (I)

- **DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD**
- La Directiva 2000/78/CE contempla la discapacidad como uno de los motivos de discriminación, pero no ofrece ninguna definición del término "discapacidad".
- La definición a efectos de la Directiva se encuentra en la jurisprudencia del TJCE.

DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LA DIRECTIVA 2000/78/CE (II)

- En *HK Danmark y otros contra HK Danmark y otros*, Asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, el TJUE indica que la Directiva "debe interpretarse, en la medida de lo posible", de conformidad con la UNCRPD.

- Definición de discapacidad a la luz de la UNCRPD: en *Wolfgang Glatzel contra Freistaat Bayern.* Asunto C-356/12, y en *Fag og Arbejde (FOA) contra Kommunernes Landsforening (KL)*, Asunto 354/13, el Tribunal define la "discapacidad" a efectos de la Directiva como "una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, 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".

JURISPRUDENCIA DEL TJCE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD (I)

- ***Chacón Navas contra Eures Colectividades, S.A.*** Asunto C-13/05.
- ***Coleman contra Attridge Law***. Asunto C-303/06.
- ***Reinhard Prigger y otros contra Deutsche Lufthansa AG***. Asunto C-447/09.
- ***Johann Odar contra Baxter Deutschland GmbH***. Asunto C-152/11.

JURISPRUDENCIA DEL TJCE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD (II)

- ***Ya <u>consideradas a la luz de la UNCRPD:</u>***

- ***HK Danmark y otros contra HK Danmark y otros.*** Asuntos acumulados C-335/11 y C 337/11 (Casos Jette Ring y Lone Skouboe Werge).

- ***Wolfgang Glatzel contra Freistaat Bayern***. Asunto C-356/12.

- ***Fag og arbejde (FOA) contra Kommunernes Landsforening (KL)***. Asunto C-354/13.

PRINCIPIOS DE LA NORMATIVA ESPAÑOLA

- **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA**: artículo 14
- **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** (2015): artículo 17
- **REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013**, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA **LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL**

REFLEXIÓN FINAL

- El marco legal internacional, europeo y nacional alienta y protege el empleo de calidad, cualificado, de las personas con discapacidad, en el mercado abierto de trabajo.

- Se debe contemplar el empleo de personas con discapacidad como un empleo valioso desarrollado por personas con "otras capacidades".

- La integración laboral cualificada de las personas con discapacidad deber ser un objetivo prioritario nacional, en el que el interés y la motivación de las empresas y los propios trabajadores deben ser los protagonistas para alcanzarlo.

III JORNADAS DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD
EMPLEO CUALIFICADO CON OTRAS "CAPACIDADES"
"CONCEPTOS Y MARCO LEGAL"

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

PROF. DRA. SARA ALCÁZAR ORTIZ

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. FACULTAD DE DERECHO.

ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

salcazar@unizar.es