



9.7.2020

## COMUNICACIÓN A LOS MIEMBROS

**Asunto:** Petición n.º 0367/2018, presentada por Arianna Colonello, de nacionalidad italiana, sobre el derecho a trabajar de las personas con discapacidad

### 1. Resumen de la petición

La peticionaria informa de su experiencia en la búsqueda de trabajo a través de una ONG, European network on independent living (ENIL) (Red Europea de Vida Independiente), que mantiene contactos con asociaciones de toda Europa para la movilidad internacional de las personas con discapacidad. A pesar de contar con estos canales privilegiados, sus intentos de encontrar trabajo resultaron infructuosos en todos los Estados miembros (incluido el Reino Unido). Por lo tanto, le pide al Parlamento Europeo que contribuya a la aplicación de la legislación europea para proteger a las personas con discapacidad que buscan trabajo y que supervise, de acuerdo con la Comisión, la aplicación, por parte de los Estados miembros, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual la Unión es signataria desde 2011. La peticionaria destaca el hecho de que el empleo no es un lujo para las personas con discapacidad, sino una necesidad que debe ir acompañada de un derecho que se proteja de manera eficaz sobre la base del principio de igualdad, no solo formalmente, sino también en la práctica.

### 2. Admisibilidad

Admitida a trámite el 29 de agosto de 2018. Se pidió a la Comisión que facilitara información (artículo 227, apartado 6, del Reglamento interno; anteriormente artículo 216, apartado 6).

### 3. Respuesta de la Comisión, recibida el 29 de marzo de 2019

Garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es, ante todo, responsabilidad de los Estados miembros, y la Comisión debe desempeñar un papel de apoyo. Es cierto que la Unión es parte de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD) y, como tal, la Comisión se ha comprometido a defender la Convención, en particular su artículo 27 sobre trabajo y empleo, en sus ámbitos de competencia. Del mismo modo, los Estados miembros también son parte en el marco de sus

competencias.

De conformidad con el artículo 33 de la CNUDPD, cada Estado miembro dispone de un mecanismo de supervisión independiente para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención en su territorio. El Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recibe de cada parte de la Convención un informe de aplicación de conformidad con el artículo 35 de la misma. Sobre esta base, el comité mantiene un diálogo constructivo y emite recomendaciones al Estado Parte<sup>1</sup>.

La Comisión adopta medidas para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en particular a través de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020<sup>2</sup>, en la que el empleo ha sido uno de los ámbitos de actuación. Para aplicar los aspectos de la estrategia relacionados con el empleo, la Comisión ha facilitado análisis, orientación política e intercambio de información, principalmente a través del Semestre Europeo. Con objeto de permitir que un mayor número de personas con discapacidad encuentre empleo en el mercado de trabajo abierto, la Comisión actualizó su orientación n.º 6, relativa al empleo, para el Semestre Europeo de la siguiente forma: «los obstáculos al empleo han de reducirse, especialmente en el caso de los grupos desfavorecidos», siendo las personas con discapacidad uno de estos grupos.

Otro de los mecanismos por los que la Unión contribuye a la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad es la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo<sup>3</sup>. Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en los ámbitos del empleo y la ocupación, la formación profesional y la afiliación a organizaciones de empresarios y trabajadores. Esta legislación protege a los solicitantes de empleo con discapacidad frente a la discriminación en las decisiones en materia de contratación y la Comisión supervisa su correcta transposición al Derecho de los Estados miembros.

### Conclusión

Es responsabilidad principal de los Estados miembros garantizar en su territorio la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad, si bien la Comisión desempeña un papel de apoyo en este ámbito a través de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 y de la orientación que ofrece, entre otras cosas, a través del Semestre Europeo. También es responsabilidad de los Estados miembros garantizar la aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo, mientras que la Comisión vela por su correcta transposición al Derecho nacional.

El Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el marco independiente, que incluye un mecanismo independiente, realizan el seguimiento de la aplicación de la CNUDPD en los Estados Partes. Por consiguiente, la Comisión no puede asumir el papel de un mecanismo de supervisión independiente para garantizar la aplicación de la Convención en la Unión. Habida cuenta de estos elementos, la Comisión no puede seguir adelante con el asunto planteado por la peticionaria.

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/>.

<sup>2</sup> COM(2010)0636.

<sup>3</sup> 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 (DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22).

#### 4. Respuesta de la Comisión, recibida el 9 de julio de 2020

La Comisión otorga gran importancia a la situación de las personas con discapacidad en todos los Estados miembros de la Unión. De conformidad con las competencias atribuidas a este respecto por los Tratados de la Unión, esta última adopta las medidas necesarias para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y el pleno reconocimiento de sus derechos.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo<sup>4</sup> prohíbe la discriminación por un número de motivos enumerados exhaustivamente, incluida la discapacidad. Abarca los ámbitos del empleo y la ocupación y se aplica al acceso al empleo, los criterios de selección y las condiciones de contratación (artículos 2 y 3).

Obliga a los empresarios a proporcionar ajustes razonables para las personas con discapacidad (artículo 5)<sup>5</sup>. Permite que los Estados miembros tomen medidas de acción positiva en favor de las personas con discapacidad<sup>6</sup>.

Asimismo, la Directiva exige a los Estados miembros que garanticen que los procedimientos judiciales o administrativos relativos al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma estén al alcance de todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato<sup>7</sup>.

La Directiva ha sido transpuesta a los ordenamientos jurídicos internos de los Estados miembros. En caso de una supuesta discriminación, corresponde al interesado presentar su caso ante las autoridades nacionales competentes, en particular los tribunales. Las autoridades del país se hallan en condiciones de valorar cada caso concreto, tras establecer todos los hechos pertinentes.

Además, todos los Estados miembros han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y tienen la obligación de proteger los derechos de las personas con discapacidad, incluido el derecho al empleo. Por lo tanto, la peticionaria puede contactar con los mecanismos independientes de los distintos países que sean responsables de hacer un seguimiento de la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas, o los organismos nacionales de fomento de la igualdad<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> 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 (DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22).

<sup>5</sup> El artículo 5 estipula que «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 considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades».

<sup>6</sup> El artículo 7, apartado 2, prevé que, por lo que respecta a las personas con discapacidad, «el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral».

<sup>7</sup> Artículo 9 de la Directiva.

<sup>8</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1472&langId=es>.

Asimismo, la peticionaria puede contactar con los Defensores del Pueblo nacionales, cuyo mandato es recibir peticiones de todas las personas que se sienten perjudicadas por actos injustos o ilegales de la administración pública o cuando se violan sus derechos fundamentales<sup>9</sup>. En algunos países, también actúan como el mecanismo independiente para la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### Conclusión

La Directiva 2000/78/CE del Consejo prohíbe la discriminación por razón de discapacidad en el ámbito del empleo. En caso de que la peticionaria considere que ha sido discriminada, se le puede indicar que lleve su caso ante las autoridades nacionales competentes, en particular los tribunales.

En caso de que la peticionaria considere que sus derechos fundamentales derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad han sido violados, puede contactar con los mecanismos independientes responsables de hacer un seguimiento de la aplicación de la Convención en el Estado miembro en cuestión.

---

<sup>9</sup> <https://www.ombudsman.europa.eu/es/european-network-of-ombudsmen/members/national-ombudsmen>.