

Discriminació laboral per causa de discapacitat

Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat

Tractat de Funcionament de la Unió Europea

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea

Directives comunitàries

Carta Social Europea

Conveni 158 OIT

Reial Decret Legislatiu (1/2013, de 29 de novembre) que aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació

Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat

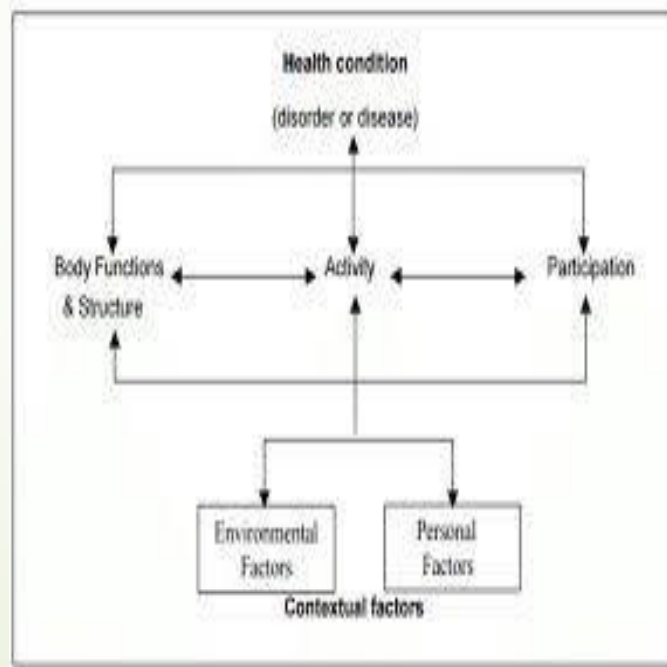
- Adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el **13 desembre 2006**
- Entrada en vigor el **3 maig 2008**
- Ratificada per tots els Estats Membres de l'UE. Per Espanya el **23 novembre 2007** i publicada en el BOE el 21 abril 2008.
- Ratificada per la Unió Europea el **23 desembre 2010**

L'enfocament de la CDPD sobre la discapacitat es deriva del de la Classificació Internacional de Funcionament, Discapacitat i Salut (ICF), adoptada per l'OMS el 2001.

La discapacitat es considera com el resultat de les interaccions entre les condicions de salut (malalties, trastorns i lesions) i factors contextuals;

Els factors contextuals són factors ambientals externs (per exemple, actituds socials, característiques arquitectòniques, estructures legals i socials, etc.) que influeixen en la manera com la discapacitat és experimentada per l'individu.

Aquesta perspectiva recolza el “model social” de la discapacitat en la mesura que també entén la discapacitat com un producte de prejudicis en lloc de percebre-la com un problema purament individual (el “model mèdic”).



Tractat de Funcionament de la Unió Europea

► Principis/Objectius:

Art. 9: Estableix la plena ocupació, la lluita contra l'exclusió social, la formació, la salut i la protecció social com a principis rectors de l'activitat de la UE.

Art. 10: Lluita contra la discriminació (discapacitat)


Art. 151: Equiparació de les condicions de vida i de treball a la UE

► Habilitació:

Art. 19: Habilita la UE per legislar contra la discriminació (discapacitat).

Art. 153: Habilita la UE per "apoyar y complementar", mitjançant directives d'implantació progressiva, les accions i les polítiques dels Estats Membres en la protecció de la salut i seguretat dels treballadors i en la integració de les persones excloses del mercat laboral.

Art. 156: Reforça el paper de la Comissió com a coordinadora de les accions dels estats en matèria de protecció de la salut laboral a través d'instruments no vinculants.



CARTA DE DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA

Artículo 21

No discriminación

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.

Artículo 26

Integración de las personas discapacitadas

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

Artículo 31

Condiciones de trabajo justas y equitativas

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.

Directives antidiscriminatòries

► Principi de primacia

- Sentència Simmenthal (9 de marzo de 1978, C-106/77): “... en virtud del principio de la primacía del derecho comunitario, las disposiciones del Tratado y los actos de las Instituciones directamente aplicables tiene por efecto no solamente... hacer inaplicable cualesquiera disposición de la legislación nacional... sino también impedir la formación válida de nuevos actos legislativos nacionales en la medida en que sean incompatibles con las normas comunitarias”,
- Sent. 15.07.64, assumpte Costa c. ENEL: Substitució de la norma interna contraria a la norma de la UE per la norma comunitària incompleta.

► Eficàcia directa: Sentència Van Gend en Loos 05.02.63

► Vertical

► Horitzontal (?)

- **Interpretació conforme:** Sentència Adeneler, 4 julio 2006: “a partir de la fecha de entrada en vigor de una directiva, los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros deben abstenerse en la medida de lo posible de interpretar su derecho interno de un modo que pueda comprometer gravemente, tras la expiración del plazo de adaptación del derecho interno a la directiva, la realización del objetivo perseguido por ésta”


Directives antidiscriminatòries

- **Principi d'equivalència:**
 - la legislació nacional no pot tractar les reclamacions basades en el dret comunitari de manera menys favorable que les reclamacions similars de dret intern.
- **Principi d'efectivitat:**
 - la regulació processal no pot estar articulada de tal manera que faci impossible o excessivament difícil en la pràctica l'exercici dels drets conferits per l'ordenament comunitari.
- **Discriminació indirecta:**
 - Norma, decisió, conducta o actuació formalment neutre que té un impacte advers en un col·lectiu històricament discriminat.
- **Assetjament:**
 - Comportament no desitjat relacionat amb algun dels motius de protecció, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, o ofensiu.
- **Dos blocs per aconseguir l'efectivitat:**
 - Dret a la reclamació judicial per a la satisfacció de la víctima
 - Obligació de que EM estableixin sancions efectives en cas d'incompliment

DIRECTIVA 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (dret a la reclamació judicial per a la satisfacció de la víctima)

Art. 9: Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.



Directiva **2000/43**, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu **origen racial o ètnic**

DIRECTIVA 2006/54, DE 5 DE JULIOL DE 2006, RELATIVA A L'APLICACIÓ DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I IGUALTAT DE TRACTE ENTRE HOMES I DONES EN ASSUMPTES D'OCUPACIÓ (REFUNDICIÓ)

STJUE 11 juliol 2006, Assumpte CHACON NAVAS, C-13/05

Apartat 29

“La cuestión planteada con carácter principal versa específicamente sobre la interpretación del concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78. La interpretación que el Tribunal de Justicia haga del referido concepto tiene por objeto permitir que el órgano jurisdiccional remitente examine si, debido a su enfermedad, la Sra. Chacón Navas era en el momento del despido una persona discapacitada en el sentido de la mencionada Directiva, beneficiándose por ello de la protección prevista en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la misma Directiva.”

Part dispositiva

- 1) Una persona que haya sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por 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, para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.
- 2) La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.
- 3) La enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.

BAIXA MÈDICA O MALALTIA  DISCAPACITAT

Sentencia TJUE 17 juliol 2008, Assumpte COLEMAN, C-303/06

Part dispositiva

- 1) 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, y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación directa que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando un empresario trate a un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad de manera menos favorable a como trata, ha tratado o podría tratar a otro trabajador en una situación análoga y se acredite que el trato desfavorable del que es víctima dicho trabajador está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal trato resulta contrario a la prohibición de discriminación directa enunciada en el citado artículo 2, apartado 2, letra a).
- 2) La Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de acoso que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso del que es víctima un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición del acoso establecida en el citado artículo 2, apartado 3.

DISCRIMINACIÓ PER ASSOCIACIÓ

Sentencia TJUE 11.04.13, Assumpte HK DANMARK, C-335/11 i C-337/11

Apartat 43 La circunstancia de que la persona de que se trate sólo pueda desempeñar su trabajo de manera limitada no impide que a su estado de salud se le aplique el concepto de «discapacidad». Contrariamente a lo que alegan DAB y Pro Display, una discapacidad no implica necesariamente la exclusión total del trabajo o de la vida profesional.

Apartat 56 Debe señalarse asimismo que la enumeración de medidas adecuadas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, contenida en el vigésimo considerando de la Directiva 2000/78, no es exhaustiva y, por tanto, la reducción del tiempo de trabajo, aunque no estuviera comprendida en el concepto de «pautas de [tiempo de] trabajo», puede considerarse como una medida de ajuste contemplada en el artículo 5 de esta Directiva en los casos en los que la reducción del tiempo de trabajo permita al trabajador continuar ejerciendo su empleo, conforme al objetivo perseguido por dicho artículo.

Part dispositiva

- 1) 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.
- 3) La Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que establece que un empleador puede poner fin a un contrato de trabajo con un preaviso abreviado si el trabajador discapacitado de que se trate ha estado de baja por enfermedad, manteniendo su remuneración, durante 120 días en los últimos doce meses, cuando esas bajas son consecuencia de que el empleador no adoptó las medidas apropiadas conforme a la obligación de realizar ajustes razonables prevista en el artículo 5 de dicha Directiva.

Sentencia TJUE 18.12.14, Assumpte FOA, C-354/13

▶ Apartat 56

“... a efectos de la Directiva 2000/78, el concepto de «discapacidad» no depende de en qué medida la persona haya podido o no contribuir a su propia discapacidad.”

▶ Apartat 58

“Procede declarar que, a los efectos de la Directiva 2000/78, la obesidad como tal no puede considerarse «discapacidad», dado que, por su propia naturaleza, no da lugar necesariamente a una limitación de las contempladas en el apartado 53 de la presente sentencia.”

▶ Apartat 59

“En cambio, en el supuesto de que, en determinadas circunstancias, la obesidad del trabajador de que se trate acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pudiera impedir la participación plena y efectiva de dicha persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación fuera de larga duración, la obesidad podría estar incluida en el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia HK Danmark, EU:C:2013:222, apartado 41).”

Sentencia TJUE 1 desembre 2016, assumpte DAOUIDI, C-395/15

- A efectes de la consideració d'una dolença com discapacitat no és determinant que el dret nacional articuli la protecció a través de la incapacitat temporal, sinó que s'ha de valorar si aquesta dolença pot ser qualificada com "duradora", expressió que ha de tenir una "interpretació autònoma i uniforme" per a tots els EM.
- Dolença: [cuando] "*no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo*" i "*que pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona*"
- Nova categoria de discapacitat? Temporal, curable o superable, referida a condicions o situacions que provoquen una limitació per al normal desenvolupament laboral.

■ Part dispositiva

"La Directiva 2000/78/CE del Consejo, ..., debe interpretarse en el sentido de que:

El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.

Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

Al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales."

Sentencia TJUE 18.01.18, Assumpte Ruiz Conejero, C-270/16

- Se opone al Derecho de la Unión Europea una normativa nacional que permite al empresario despedir a un trabajador debido a sus faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador.
- Admite como excepción la constatación de una finalidad, consistente en combatir el absentismo, siempre y cuando no vaya más allá de lo necesario para alcanzar este propósito.
- “32 No obstante, ha de precisarse que el hecho de que se haya reconocido al Sr. Ruiz Conejero la condición de discapacitado a efectos del Derecho nacional no implica que tenga una discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78.”
- Art. 4 Llei drets persones amb discapacitat:
 - Artículo 4. Titulares de los derechos.
 - 1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
 - 2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Será el juez nacional quien deba verificar si la limitación de la capacidad ha de calificarse de discapacidad a efectos de la aplicación de la protección de la Directiva 2000/78/CE

Sentencia TJUE 11.09.19, Assumpte Nobel Plastiques, C-397/18

Definición discapacidad:

- *a) Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (LGDPD)*
- «discapacidad» debe entenderse en el sentido de que se refiere a 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 (Sentencias HK Danmark y Ruiz Conejero).
- deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales deben ser «a largo plazo» (sentencia HK Danmark) o duraderas, con respecto al estado de incapacidad en la fecha en la que se adopta contra él el acto supuestamente discriminatorio que no presente una perspectiva bien delimitada de finalización, o sea, no a corto plazo o que pueda prolongarse significativamente (sentencia Daouidi)

Definición persona especialmente sensible TES (LPRL):

- *... trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. ...*
- *... a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.*

¿El estado de salud implicaba una limitación de su capacidad en términos de la definición discapacidad? ⇒ **corresponde al órgano jurisdiccional**

Sentencia TJUE 11.09.19, Assumpte Nobel Plastiques, C-397/18

Discriminación directa e indirecta (Directiva):

- a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
- b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
 - i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que
 - ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

Ajustes adecuados y razonables:

- Medidas que tengan por objeto la adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad. Eliminación de las diferentes barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (sentencias HK Danmark y Comisión/Italia).
- Son la consecuencia de la existencia de una situación de discapacidad (sentencias HK Danmark y FOA).

Aviso: Directiva no obliga al empleador a contratar, ascender o 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 de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segona), assumpte Tartu Vangla, C-795/19, de 15 de juliol de 2021

Los artículos 2, apartado 2, letra a), 4, apartado 1, y 5 de 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece la imposibilidad absoluta de mantener en sus funciones a un funcionario de prisiones cuya agudeza auditiva no cumple los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en esa normativa, y que no permite comprobar si el mencionado funcionario puede desempeñar tales funciones, en caso necesario tras realizarse los ajustes razonables a efectos del citado artículo 5.

SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera), assumpte HR Rail, C-485/20, de 10 de febrer de 2022

El artículo 5 de 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 el concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad» a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

CARTA SOCIAL EUROPEA 1996 (REVISADA)

Artículo 15

Derecho de las personas minusválidas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad

Para garantizar a las personas minusválidas, con independencia de su edad y de la naturaleza y el origen de su minusvalía, el ejercicio efectivo del derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad, las Partes se comprometen, en particular:

- 1 a tomar las medidas adecuadas para procurar a las personas minusválidas orientación, educación y formación profesional en el marco del régimen general, siempre que sea posible, o, en caso contrario, a través de instituciones especializadas, ya sean públicas o privadas;
- 2 a promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas minusválidas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de los minusválidos o, cuando ello no sea posible por razón de la minusvalía, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo;
- 3 a promover su plena integración y participación social, en particular, mediante la aplicación de medidas, incluidas las ayudas técnicas, dirigidas a superar las barreras a la comunicación y a la movilidad y a permitirles acceder a los transportes, a la vivienda, y a las actividades culturales y de ocio.

Convenio 158 OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Reial decret legislatiu 1/2013. Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social

Definicions (art. 2):

- Discapacitat, igualtat d'oportunitats, discriminació directa, discriminació indirecta, discriminació per associació, assetjament, mesures d'acció positiva, accessibilitat universal, ajustos raonables, transversalitat, ...

Principis (art. 3)

Dret a la protecció de la salut (art. 10)

Suport a l'activitat professional (art. 17)

Dret al treball (art. 35 i seg.): garanties, igualtat, tipus d'ocupació, ...

Dret a la igualtat d'oportunitats
(art. 63)



Discriminacions directes o indirectes, discriminació per associació, assetjaments, incompliments de les exigències d'accessibilitat i de realitzar ajustos raonables, així com l'incompliment de les mesures d'acció positiva legalment establertes.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació

(entrada en vigor 14 juliol 2022)

Mínim comú normatiu que contingui les definicions fonamentals del dret antidiscriminatori →→ marc legal per a la prevenció, atenció i eliminació de totes les formes de discriminació → transversalitat

Llei de garanties, llei general i llei integral

- Art. 2: Àmbit subjectiu d'aplicació
 - 1. ...discapacitat..., malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, ...
 - 3. La malaltia no pot emparar diferències de tractament diferents de les que derivin del propi procés de tractament de la mateixa, de les limitacions objectives que imposi per a l'exercici de determinades activitats o de les exigides per raons de salut pública.
 - 4. Afectació de tot el sector públic (administració de justícia).

- Art. 5: Drets a la informació i assessorament
 - 3. - Accés integral a la informació sobre drets i recursos
 - “Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lectura fácil, Braille, lengua de signos, tanto la española como la catalana, y otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.”

**Una persona amb una lesió
espinal (condició de salut)**



**Una persona que
no pot accedir a
l'ocupació
(participació)**

**Una persona amb
una paràlisi
(funcions corporals)**

**Una persona que no pot
pujar les escales (activitats)**



MOLTES GRÀCIES PER L'ATENCIÓ



Discriminació laboral per causa de discapacitat

Xavier Gonzàlez de Rivera i Serra
Magistrat