



Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Distr. general
15 de octubre de 2020
Español
Original: inglés

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Dictamen aprobado por el Comité a tenor del artículo 5 del Protocolo Facultativo respecto de la comunicación núm. 45/2018* **

<i>Comunicación presentada por:</i>	Richard Sahlin (representado por la Asociación Sueca de Personas Sordas, la Asociación Sueca de Jóvenes Sordos y la organización no gubernamental Med Lagen som verktyg)
<i>Presunta víctima:</i>	El autor
<i>Estado parte:</i>	Suecia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	23 de enero de 2018 (presentación inicial)
<i>Referencias:</i>	Decisión adoptada con arreglo al artículo 70 del reglamento del Comité, transmitida al Estado parte el 27 de febrero de 2018 (no se publicó como documento)
<i>Fecha de aprobación del dictamen:</i>	21 de agosto de 2020
<i>Asunto:</i>	Proceso de contratación y modificaciones y adaptaciones adecuadas en el lugar de trabajo
<i>Cuestiones de procedimiento:</i>	Agotamiento de los recursos internos; fundamentación de las reclamaciones
<i>Cuestiones de fondo:</i>	Igualdad y no discriminación; igual reconocimiento ante la ley; trabajo y empleo; hechos y pruebas
<i>Artículos de la Convención:</i>	3; 4, párr. 2; 5, párrs. 2 y 3; y 27, párr. 1 b), g) e i)
<i>Artículos del Protocolo Facultativo:</i>	2 d) y e)

* Aprobado por el Comité en su 23º período de sesiones (17 de agosto a 4 de septiembre de 2020).

** Participaron en el examen de la comunicación los siguientes miembros del Comité: Ahmad Alsaif, Martin Mwesigwa Babu, Danlami Umaru Basharu, Monthian Buntan, Imed Eddine Chaker, Gertrude Oforiwa Fefoame, Mara Cristina Gabrilli, Amalia Eva Gamio Ríos, Ishikawa Jun, Samuel Njuguna Kabue, Rosemary Kayess, Kim Mi Yeon, László Gábor Lovász, Robert George Martin, Dmitry Rebrov, Jonas Ruskus, Markus Schefer y Risnawati Utami.



1. El autor de la a comunicación es Richard Sahlin, nacional de Suecia, nacido el 23 de junio de 1967. El autor es una persona sorda. Sostiene que se han vulnerado los derechos que lo asisten en virtud de los artículos 3; 4, párrafo 2; 5, párrafos 2 y 3; y 27, párrafo 1 b), g) e i), de la Convención. El Protocolo Facultativo entró en vigor para el Estado parte el 14 de enero de 2009. El autor está representado por la Asociación Sueca de Personas Sordas, la Asociación Sueca de Jóvenes Sordos y la organización no gubernamental Med Lagen som verktyg (“Con la ley en la mano”).

A. Resumen de la información y de los argumentos presentados por las partes

Los hechos expuestos por el autor

2.1 El autor obtuvo un doctorado en derecho público en 2004. Desde entonces, ha estado trabajando con contratos de corta duración en diferentes universidades. Actualmente es profesor en la Universidad de Umeå. Da clases en lengua de señas sueca, que se interpreta al sueco hablado.

2.2 En el segundo trimestre de 2015, la Universidad de Södertörn, una institución pública, anunció un puesto de profesor (profesor titular) de derecho público. El autor había sido contratado anteriormente con carácter temporal en la Universidad de Södertörn, cuyas autoridades sabían que requería interpretación de la lengua de señas. Los entrevistadores lo consideraron el candidato mejor cualificado para el puesto y se le dio la oportunidad de dar una clase de prueba como parte del proceso de contratación. A pesar de sus cualificaciones, el 17 de mayo de 2016 la Universidad canceló el proceso de contratación alegando que sería demasiado costoso financiar los gastos de interpretación de la lengua de señas como medio de garantizar el derecho de empleo del autor en igualdad de condiciones con las demás personas. El coste de la interpretación requerida se estimó en 520.000 coronas suecas (55.341 dólares de los Estados Unidos) al año. La Universidad tiene un presupuesto para personal que excede los 500 millones de coronas suecas al año, y en 2016 tuvo un superávit presupuestario de 187 millones de coronas suecas (20 millones de dólares). En ninguna etapa del proceso de contratación contempló la Universidad la posibilidad de considerar más a fondo formas de trabajo alternativas mediante adaptaciones o ajustes razonables, entre otras la adaptación de tareas para que no se requiriese interpretación, como la supervisión y el examen de estudiantes y la formación basada en la web.

2.3 El autor presentó una denuncia ante el Ombudsman para cuestiones de discriminación, que interpuso una demanda en su nombre ante el Tribunal de lo Laboral de Suecia, alegando que la decisión de cancelar el proceso de contratación era discriminatoria y vulneraba los capítulos 1, artículo 43), y 2, artículo 1, de la Ley contra la Discriminación (2008:567). Sobre esta base, el Ombudsman para cuestiones de discriminación afirmó que el autor tenía derecho a una indemnización de 100.000 coronas suecas (10.695 dólares) por la discriminación de la que había sido objeto.

2.4 El 11 de octubre de 2017, el Tribunal determinó que la Universidad no había discriminado al autor y consideró que el puesto había sido cancelado porque era demasiado costoso para la Universidad financiar la interpretación de lengua de señas requerida. Concluyó que no era razonable exigir a la Universidad que financiara gastos de interpretación por un valor de 520.000 coronas suecas al año, a pesar de la magnitud de su presupuesto para personal. El Tribunal es la última instancia en los casos enjuiciados con arreglo a la Ley de Conflictos Laborales (Procedimiento Judicial).

La denuncia

3.1 El autor afirma que el Estado no ha garantizado su derecho de acceso al trabajo en igualdad de condiciones y no ha realizado ajustes razonables en el empleo, en contravención de las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 5, párrafos 2 y 3, y 27, párrafo 1 b), g) e i), de la Convención. Considera que la vulneración podría haberse evitado si el Estado parte no hubiera hecho recaer la obligación de proporcionar ajustes razonables únicamente en el empleador. El Estado parte debería haber proporcionado financiación específica con cargo a su presupuesto, o debería haber velado

por que las universidades y entidades públicas dispusieran de las condiciones financieras previas y tuvieran la obligación clara de realizar ajustes razonables para emplear a personas con discapacidad. En su caso, no habría sido desproporcionado ni irrazonable exigir al Estado parte que dispusiera los ajustes razonables necesarios para permitirle desempeñar las funciones correspondientes al puesto al que se había presentado.

3.2 Afirma también que el Estado parte se ha excedido en su margen de discrecionalidad ya que no ha respetado las disposiciones de la Convención en su interpretación de la legislación nacional: la sentencia del Tribunal de lo Laboral no se ajusta a lo estipulado en la observación general núm. 2 (2014) del Comité, en la que se afirma que si el propio lugar de trabajo no es accesible, las personas con discapacidad no pueden gozar de manera efectiva de sus derechos al trabajo y al empleo, establecidos en el artículo 27 de la Convención. Así pues, los lugares de trabajo deben ser accesibles, como se indica de forma explícita en el artículo 9, párrafo 1 a) de la Convención. La negativa a adaptar el lugar de trabajo constituye un acto prohibido de discriminación por motivo de discapacidad.

3.3 Afirma además que el Estado parte no ha protegido los derechos que lo asisten en virtud del artículo 4, párrafo 2, de la Convención: tanto el Estado parte como la Universidad de Södertörn contaban con un superávit presupuestario para el ejercicio fiscal de 2016¹, por lo que no era irrazonable exigirles que sufragaran los gastos de interpretación de la lengua de señas. El margen de discrecionalidad no incluye un comportamiento que no tiene en cuenta los derechos individuales, habida cuenta de que el Estado no ha demostrado que el superávit presupuestario se utilizase para otra necesidad social más apremiante en relación con las obligaciones de la Convención.

3.4 El autor sostiene asimismo que la Universidad no consideró la posibilidad de adoptar otras medidas de ajuste razonable para permitirle desempeñar las funciones correspondientes al puesto al que se había presentado. Después de decidir que la interpretación de la lengua de señas sería demasiado costosa, la Universidad de Södertörn no consideró la posibilidad de que el autor realizara otras tareas que no hubieran requerido interpretación de la lengua de señas, como la supervisión de estudiantes, el examen de su rendimiento o la gestión de asuntos relacionados con los estudiantes, incluso mediante chats. Si el trabajo se hubiera adaptado de esta manera, el coste total se habría reducido considerablemente respecto de las cantidades facilitadas por la Universidad. El coste aproximado de esas medidas es de 100.000 coronas suecas anuales (10.695 dólares). El Estado parte no aportó pruebas ni análisis suficientes en apoyo de la conclusión de que todos los ajustes, incluidas las obligaciones laborales alternativas, constituirían una carga excesiva.

3.5 El autor también considera que, al evaluar si los ajustes solicitados eran razonables, el Estado parte no tuvo en cuenta las ventajas de contratar al autor como profesor titular. Habida cuenta de que el autor tiene una discapacidad y conoce los derechos de las personas con discapacidad, podría haber constituido una valiosa aportación para la Universidad de Södertörn al poner de manifiesto que es una institución inclusiva y abierta a todo tipo de grupos insuficientemente representados. Contar con un profesor titular con una discapacidad permitiría a los estudiantes interactuar con personas con discapacidad de manera profesional. No haber adoptado esa decisión constituye una vulneración de la obligación del Estado parte de alentar una toma de conciencia acerca de las personas con discapacidad, en contravención del artículo 8 de la Convención.

3.6 Por último, el autor sostiene que todas las vulneraciones mencionadas han de interpretarse a la luz de los principios generales consagrados en el artículo 3 de la Convención, en particular en sus apartados b), relativo a la no discriminación; c), relativo a la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; e), relativo a la igualdad de oportunidades; y f), relativo a la accesibilidad. Al cancelar el proceso de contratación, el Estado parte no respetó el derecho del autor a la igualdad de oportunidades en el empleo público, en contravención de los artículos 4, párrafo 2, 5, 9 y 27, leídos por separado y conjuntamente con el artículo 3 de la Convención.

¹ www.regeringen.se/sveriges-regering/finansdepartementet/statens-budget/statens-budget-i-siffror/.

Observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad y el fondo

4.1 El 3 de julio de 2017, el Estado parte presentó sus observaciones sobre la admisibilidad y el fondo de la comunicación y estimó que esta debía declararse inadmisibles por no estar fundamentada y por no haberse agotado los recursos internos.

4.2 El Estado parte hace referencia a la legislación nacional relativa a la igualdad y la no discriminación. De conformidad con el capítulo 1, artículo 2, de la Constitución de Suecia, las instituciones públicas promoverán la oportunidad de que todas las personas logren la participación y la igualdad en la sociedad, y lucharán contra la discriminación de las personas por motivos de discapacidad, entre otros. Las disposiciones nacionales pertinentes para el presente caso se encuentran en la Ley contra la Discriminación. En virtud del capítulo 1, artículo 4, de esa Ley, la accesibilidad inadecuada se considera una forma de discriminación. Esta disposición entró en vigor el 1 de enero de 2015 y tiene por objeto, entre otras cosas, armonizar la Ley contra la Discriminación con la Convención.

4.3 Una primera condición previa necesaria de la prohibición de la discriminación es que una persona haya sido “desfavorecida”. Esto significa que la persona, por ejemplo, un solicitante de empleo, se encuentre en una situación menos favorable o no obtenga una mejora, prestación o servicio, entre otras cosas. El elemento decisivo es que se produzca un efecto negativo. Otro criterio es que no se adopten medidas para mejorar la accesibilidad. También puede suceder que las medidas adoptadas sean inadecuadas. El criterio de “situación comparable” también es fundamental. Significa que ha de compararse la situación de una persona con una discapacidad con la de otras sin esa discapacidad. En la vida laboral, la comparación se refiere principalmente a la capacidad de una persona con discapacidad para hacer un trabajo determinado, en comparación con otros solicitantes de empleo o empleados que no tengan la misma discapacidad. No se permite que el empleador tome en cuenta las restricciones a la capacidad para hacer el trabajo que puedan ser causadas por la discapacidad si los efectos de esta pueden eliminarse o reducirse mediante la adopción de medidas razonables.

4.4 Según el Estado parte, una medida solo puede considerarse razonable si la empresa puede asumir el coste. Debe ser posible financiar la medida en el marco de las actividades ordinarias, de carácter público o privado. Las medidas apropiadas pueden incluir la adquisición de ayudas técnicas para el desempeño laboral o ajustes en el lugar de trabajo. También pueden conllevar un cambio del horario laboral, de las tareas a realizar o de la manera de organizar el trabajo.

4.5 El Ombudsman para cuestiones de igualdad se encarga de vigilar el cumplimiento de la Ley contra la Discriminación. También puede emprender acciones legales en nombre de una persona que se considere víctima de discriminación. Este procedimiento no tiene coste alguno para la persona. El Ombudsman también ha de velar por que no haya discriminación vinculada a la discapacidad en ningún ámbito de la sociedad, y por que las personas tengan los mismos derechos y oportunidades independientemente de la discapacidad.

4.6 El capítulo 6 de la Ley contra la Discriminación contiene disposiciones sobre las normas de procedimiento que deben aplicarse en los conflictos que surjan en el contexto de la Ley. Los conflictos se dilucidan en el contexto de la Ley de Conflictos Laborales (Procedimiento Judicial), y estos casos se plantean normalmente ante el Tribunal de lo Laboral, ya sea directamente como primera y única instancia, como en el caso que se está examinando, o ante el Tribunal de Distrito como primera instancia, con la posibilidad de recurrir ante el Tribunal de lo Laboral.

4.7 La protección sueca contra la discriminación también se basa en varias directivas del Consejo de la Unión Europea sobre la no discriminación, incluida 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. Esta Directiva se incorporó en la legislación sueca, entre otras cosas, mediante la Ley contra la Discriminación. De conformidad con el artículo 5 de la Directiva, “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”. El considerando 21 señala que para determinar si

las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, en particular, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa, y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

4.8 En el presente caso, el Tribunal de lo Laboral calculó el coste de la interpretación, incluidos un subsidio salarial y apoyo a la interpretación diaria² que el Servicio Público de Empleo de Suecia puede proporcionar con arreglo a la Disposición legislativa 2017:462 sobre medidas especiales para las personas con una discapacidad que menoscabe su capacidad de trabajo y que necesiten encontrar empleo o mejorar sus oportunidades de conservarlo. Los empleadores pueden solicitar esos subsidios cuando empleen a una persona con una discapacidad que menoscabe su capacidad de trabajo. La persona ha de estar desempleada e inscrita como solicitante de empleo en el Servicio Público de Empleo de Suecia, que puede en ese caso sufragar parte de su sueldo durante el período de empleo. Los subsidios salariales tienen por objeto compensar el gasto de las adaptaciones que puedan ser necesarias en el lugar de trabajo, y su nivel depende de la adaptación y el apoyo que la persona necesite. Junto con el empleador, el Servicio Público de Empleo de Suecia elabora un plan para aumentar la capacidad de trabajo del empleado. Este ha de percibir un salario y otras prestaciones acordes con los convenios colectivos del sector. El grado del subsidio salarial dependerá de los costes salariales y de la capacidad laboral de la persona que el empleador quiera contratar. También existen subvenciones para financiar la adopción de medidas que contribuyan a desarrollar la capacidad laboral de la persona. En 2016 más de 90.000 personas con discapacidad fueron empleadas con diferentes tipos de apoyo financiero del Servicio Público de Empleo. De estas, unas 29.270 fueron contratadas con la ayuda de subsidios salariales.

4.9 Además, el proyecto de ley de presupuesto para 2018 establece que es importante que en la vida laboral se aprovechen las competencias de cada persona. Para ello se requiere una comunicación real entre empleadores y empleados. En ese contexto, el Gobierno tiene la intención de aumentar la disponibilidad de servicios de interpretación en la vida laboral a fin de reforzar las oportunidades de las personas sordas o sordociegas en el mercado de trabajo. A este fin se han reservado 15 millones de coronas suecas anuales para el período 2018-2020³. También existe una subvención gubernamental específica de 75 millones de coronas suecas anuales para servicios de interpretación, asignada a los consejos locales por el Consejo Nacional de Salud y Bienestar. Los consejos locales también reservan unos 156 millones de coronas suecas de sus propios recursos.

4.10 El Estado parte observa que, el 17 de mayo de 2016, la Universidad decidió cancelar el proceso de contratación del autor, que recurrió la decisión ante la Junta de Apelaciones de Enseñanza Superior. El autor solicitó que la Junta revocara la decisión de la Universidad y alegó que esta, con una accesibilidad inadecuada, había quebrantado la prohibición de discriminación. También dijo que la Universidad no había considerado si la redistribución de las tareas laborales o las soluciones tecnológicas podían reducir su necesidad de interpretación y que, según los trabajos preparatorios de la Ley contra la Discriminación, la Universidad estaba obligada a mantener un delicado equilibrio entre su reivindicación legítima de igualdad de trato y las condiciones financieras de la Universidad. El autor pidió además que, en caso de llegar a la conclusión de que no era competente para examinar su recurso, la Junta lo remitiera al Tribunal Administrativo. A este respecto, el Estado parte observa el argumento del autor de que, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, las cuestiones de empleo público afectan a los derechos civiles y que el asunto debe considerarse también a la luz de la prohibición de discriminación que figura en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

4.11 El 1 de julio de 2016, la Junta desestimó el recurso y lo remitió al Tribunal Administrativo de Estocolmo. El 26 de enero de 2017, el Tribunal Administrativo desestimó la demanda del autor y dijo que la persona objeto de una decisión puede, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Procedimiento Administrativo, interponer un

² El Estado parte se remite a la información contenida en el epígrafe de la sentencia “Costes en el marco de la contratación pública”.

³ Proyecto de ley núm. 2017/18:1 del Gobierno.

recurso siempre que la decisión sea contraria a esa persona y que sea susceptible de ser recurrida. Es posible presentar un recurso ante un tribunal administrativo general, pero esta posibilidad no cabe en el caso de decisiones relativas a cuestiones de empleo. La decisión de la Universidad de Södertörn se refería a un asunto de empleo y, por tanto, en aplicación de esas disposiciones, no podía ser objeto de una decisión de un tribunal administrativo. No obstante, con arreglo al artículo 3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, las disposiciones de la Ley que se refieren a los recursos serán de aplicación de ser necesario para asegurar el derecho de toda persona a un juicio justo cuando se trate de determinar sus derechos u obligaciones civiles, como se establece en el art. 6, párrafo 1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Según el Tribunal, la decisión de la Universidad no está relacionada con un derecho civil en el sentido del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Por tanto, se desestimó la demanda del autor.

4.12 Tras la cancelación del proceso de contratación, el autor informó de la decisión de la Universidad al Ombudsman para cuestiones de igualdad, alegando que había sido objeto de discriminación. El Ombudsman decidió iniciar el proceso de supervisión. En este contexto, el 16 de junio de 2016 envió a la Universidad una serie de preguntas, entre las que le pedía su opinión sobre las declaraciones que había hecho el autor al Ombudsman. Una de las preguntas se refería a la posibilidad de que la Universidad ofreciera al autor tareas alternativas que entrañaran menores gastos de interpretación. El Ombudsman mencionó además la sugerencia que había hecho el autor de que podía impartir docencia de otra manera que no fuera en el aula, por ejemplo con la supervisión y tutoría de estudiantes por correo electrónico, los exámenes y la docencia a grupos en salas de chat y las clases grabadas. El Ombudsman también dijo que el autor había sugerido que podía realizar tareas administrativas y de investigación. La Universidad respondió el 8 de julio de 2016 y dijo que había anunciado un puesto de profesor de derecho público, que conlleva principalmente una labor docente. Dijo asimismo que, al objeto de reducir considerablemente los gastos en interpretación, la posibilidad de modificar las funciones del puesto actual o de reasignar las tareas de enseñanza a otro personal de la Universidad no se correspondía con sus necesidades de contratación. Por otra parte, por razones financieras, la mayor parte de la docencia había de tener lugar en grupos numerosos y no mediante la supervisión a distancia de cada estudiante. Las clases en salas de chat o las clases grabadas conllevarían cambios de demasiada envergadura en el Programa de Derecho Público de la Universidad de Södertörn, que no podían considerarse razonables. Aun cuando pudieran hacerse algunos de estos cambios, no cabía esperar que se tradujesen en una modificación apreciable de los servicios de interpretación necesarios.

4.13 El 16 de noviembre de 2016, el Ombudsman para cuestiones de igualdad interpuso una demanda contra el Estado ante el Tribunal de lo Laboral. El 4 de abril de 2017, el Tribunal celebró una vista preparatoria de una hora de duración. La vista principal tuvo lugar el 30 de agosto de 2017. Además de los cinco magistrados y el secretario del tribunal, estuvieron presentes dos abogados designados por el Ombudsman para cuestiones de igualdad, un abogado que representaba a la Universidad, el autor y dos intérpretes de lengua de señas. La vista duró 1 hora y 50 minutos.

4.14 El Estado parte afirma además que la referencia del autor a las supuestas “contribuciones sin utilizar” de 187 millones de coronas suecas como superávit de la Universidad correspondiente a 2016 es incorrecta. Las “contribuciones sin utilizar” son fondos, principalmente para investigación, provenientes de fuentes externas que aún no se han utilizado en actividades de la Universidad. Están destinadas a proyectos de investigación concretos y, por tanto, ya están asignadas a fines específicos y no pueden utilizarse para otros fines. El autor menciona también el superávit de fondos de la Universidad que puede acumularse cuando una universidad pública no utiliza todos los fondos públicos que recibe para fines de investigación y educación. Estos fondos no son una fuente anual de ingresos y deben utilizarse para los fines por los que la universidad los recibió. Por último, cuando el autor se refiere a lo que él llama “un superávit” de 36.500 millones de coronas suecas en el presupuesto del Gobierno central para 2016, cabe señalar que un elemento clave del marco de la política fiscal es el proceso presupuestario del Gobierno central, legislado y controlado, en el que se compensan los diferentes gastos. Las medidas para promover y proteger los derechos y las posibilidades de las personas con

discapacidad se recogen en diferentes partidas presupuestarias. En 2016 la deuda nacional de Suecia ascendía a 1.292 millones de coronas suecas (137,62 millones de dólares).

4.15 Con respecto a la admisibilidad de la denuncia, el Estado parte sostiene que no tiene conocimiento de que el mismo asunto haya sido o esté siendo examinado en el marco de otro procedimiento internacional de investigación o arreglo.

4.16 En cuanto al agotamiento de los recursos internos disponibles, el Estado parte observa que el autor recurrió la decisión del Tribunal Administrativo ante el Tribunal Administrativo de Apelación de Estocolmo que, el 7 de abril de 2017, decidió no admitir a trámite el recurso. La decisión del Tribunal Administrativo de Apelación podía recurrirse ante el Tribunal Administrativo Supremo y en ella figuraba una referencia a un anexo con información sobre cómo recurrir. El autor no lo hizo, a pesar de que dicho recurso podría haber llevado a la conclusión de que el autor tenía derecho a recurrir la decisión de la Universidad y, en última instancia, a que se considerara su pretensión de que se revocara la decisión de esta. Nada hace suponer que ese recurso no hubiera podido prosperar o que se hubiera prolongado injustificadamente. Por consiguiente, el Estado parte concluye que el autor no agotó todos los recursos internos disponibles.

4.17 Independientemente del resultado del examen del Comité en relación con el artículo 2 c) y d) del Protocolo Facultativo, el Estado parte sostiene que la comunicación es manifiestamente infundada y, por tanto, inadmisibles con arreglo al artículo 2 e) del Protocolo Facultativo. A este respecto, el Estado parte se remite a sus argumentos sobre el fondo del asunto, que se detallan a continuación.

4.18 De no declararse la comunicación inadmisibles en su totalidad, el Estado parte sostiene que igualmente una parte de ella debe declararse inadmisibles. El autor de una comunicación ha de haber interpuesto una denuncia fundamentada ante los tribunales nacionales en relación con cualquier alegación que presente posteriormente ante el Comité⁴. En la presente comunicación el autor afirma que la denegación de una consideración satisfactoria de otros posibles ajustes a sus necesidades y condiciones de empleo constituyó una vulneración del derecho a un ajuste razonable en sí mismo. No obstante, en la sentencia del Tribunal de lo Laboral se pone de manifiesto claramente que el autor no planteó ninguna cuestión en relación con esta alegación ante jurisdicciones nacionales. La controversia planteada ante el Tribunal se refería exclusivamente al coste y la razonabilidad de la interpretación de lengua de señas. En otras palabras, como ha observado el Comité⁵, las partes convinieron en qué tipo de ajustes eran necesarios, pero no estuvieron de acuerdo en cuanto a su coste y a si constituirían una carga desproporcionada o indebida. Los empleados están obligados a preguntar sobre posibles medidas de ajuste, que pueden incluir cambios en la organización del trabajo, en el horario laboral o en las tareas. No obstante, el Tribunal de lo Laboral solo puede pronunciarse sobre cuestiones planteadas por las partes en el conflicto⁶. En el presente caso, el autor no planteó ninguna cuestión sobre la falta de consideración de las medidas de ajuste ante el Tribunal de lo Laboral, que por tanto no pudo evaluar si la Universidad debería haber examinado ese aspecto. Nada indica que la invocación de estas circunstancias ante el Tribunal de lo Laboral no habría tenido posibilidades de prosperar o habría hecho que el proceso se prolongara injustificadamente. Alegar la falta de consideración de medidas de ajuste ante el Tribunal de lo Laboral podría haber llevado a la conclusión de que el autor había sido objeto de discriminación. Por consiguiente, la reclamación del autor relacionada con la presunta falta de consideración de medidas de ajuste debe declararse inadmisibles.

4.19 En cuanto al fondo de la cuestión, el Estado parte considera que el elemento central de la denuncia del autor es que la incapacidad del país para financiar y determinar claramente las obligaciones relativas a los ajustes razonables contribuyó a las presuntas vulneraciones. A este respecto, el Estado parte se remite a las afirmaciones del Comité de que los términos “carga desproporcionada o indebida” se refieren a la idea de que la

⁴ *Deperraz y Delieutraz c. Francia* (CCPR/C/83/D/1118/2002), párr. 6.4, y *Van Marcke c. Bélgica* (CCPR/C/81/D/904/2000), párr. 6.3.

⁵ Observación general núm. 6 (2018), párrs. 25 a) y b).

⁶ Véanse el capítulo 5, artículo 3, de la Ley de Conflictos Laborales (Procedimiento Judicial), y el capítulo 17, artículo 3, del Código de Procedimiento Judicial de Suecia.

solicitud de ajustes razonables tendrá como límite una posible carga excesiva o injustificable para la parte que debe atenderla⁷, y de que entre los posibles factores que deben tenerse en cuenta figuran los costes financieros, los recursos disponibles (incluidos los subsidios públicos), el tamaño de la parte que ha de realizar los ajustes (en su integralidad), los efectos de la modificación para la institución o empresa, las ventajas para terceros, los efectos negativos para otras personas y los requisitos razonables de salud y seguridad⁸. Recordando el contenido del artículo 27 de la Convención, el Estado parte sostiene que la cuestión principal de la presente comunicación es si la evaluación de la proporcionalidad de las medidas de interpretación de la lengua de señas realizada por el Tribunal de lo Laboral constituye una vulneración de los derechos que asisten al autor en virtud de los artículos 5 y 27 de la Convención.

4.20 A este respecto, el Estado parte se remite a la jurisprudencia del Comité⁹. Sostiene además que las actuaciones ante el Tribunal de lo Laboral incluyeron no solo información facilitada por escrito de las dos partes (la Universidad de Södertörn y el Ombudsman para cuestiones de igualdad), sino también una vista preparatoria oral y una vista principal oral ante el Tribunal. Ambas partes expusieron sus planteamientos y aportaron las pruebas de que disponían, y el Tribunal tuvo en cuenta todo el material del caso. Además, el Ombudsman para cuestiones de igualdad actuó como demandante en las actuaciones a petición del autor. Así pues, su caso fue instado por una autoridad pública especializada en el tema de la discriminación, lo que garantizó que las opiniones e intereses del autor fueran debidamente expresados y salvaguardados. Además, el Tribunal de lo Laboral es un tribunal especializado que tiene experiencia en la evaluación de demandas por discriminación. Cinco miembros de este Tribunal llegaron a la conclusión unánime de que las pretensiones del Ombudsman para cuestiones de igualdad debían desestimarse.

4.21 En cuanto al examen y la evaluación del Tribunal de lo Laboral, el Estado parte destaca que este llevó a cabo un análisis exhaustivo de la legislación y la jurisprudencia nacionales y de la Unión Europea pertinentes, la Convención y los dictámenes del Comité. El Tribunal procedió entonces a examinar la cuestión del coste de la interpretación y realizó su posterior evaluación de la proporcionalidad tomando como base un coste de 520.000 coronas suecas anuales (55.341 dólares), según la estimación del Ombudsman para cuestiones de igualdad. A continuación, el Tribunal concluyó que tres hechos determinaban la necesidad de contar con medidas de mayor accesibilidad en el presente caso, a saber, que la Universidad es un organismo estatal; que tiene un considerable presupuesto para personal; y que el empleo en cuestión es a tiempo completo. No obstante, el coste anual de servicios de interpretación de la Universidad equivaldría en la práctica al sueldo del autor antes de impuestos, excluidas las tasas del empleador. El Tribunal subrayó además que no se trataba de un gasto único y que la medida no beneficiaría a otros trabajadores con discapacidad¹⁰. Por último, el Tribunal sostuvo que no podía concluir que la Convención, la Directiva relativa al establecimiento de un marco para la igualdad de trato en el empleo o la Ley contra la Discriminación y sus trabajos preparatorios apoyaran la idea de que era razonable exigir a un empleador, en una situación como la presente, que adoptara medidas de ajuste de un coste anual de unas 500.000 coronas suecas. Llegó a la conclusión de que las medidas de ajuste que la Universidad habría tenido que adoptar para emplear al autor no eran razonables y que, por tanto, la Universidad no lo había discriminado.

4.22 La evaluación realizada por el Tribunal de lo Laboral se hizo sobre la base del mismo tipo de “prueba de proporcionalidad” que el Comité habría tenido que aplicar en una evaluación con arreglo a los artículos 2, 5 y 27 de la Convención. Esta evaluación requería el examen de factores económicos y un elemento de equilibrio entre los diferentes intereses en juego. En lo que respecta al argumento del autor relativo a que considera que la sentencia tiene consecuencias negativas para todas las personas sordas que soliciten empleo

⁷ Observación general núm.6, párr. 25 b).

⁸ *Ibid.*, párr. 26 e).

⁹ *Jungelin c. Suecia* (CRPD/C/12/D/5/2011), párr. 10.5.

¹⁰ El Tribunal se refirió a la opinión disidente en el caso *Jungelin c. Suecia* (CRPD/C/12/D/5/2011), apéndice, párr. 5, en la que se afirma que también ha de tenerse en cuenta el beneficio que supone para otros empleados.

en Suecia, a juicio del Estado parte no cabe hacer una interpretación tan amplia de aquella, ya que el Tribunal claramente basó su decisión en los aspectos específicos del caso del autor. Además, se limitó a las circunstancias en las que el Ombudsman había decidido fundamentar la pretensión de discriminación.

4.23 En vista de lo que antecede, el Estado parte concluye que las actuaciones nacionales ante el Tribunal de lo Laboral y la evaluación que este hizo tuvieron un nivel alto y que no hay indicio alguno de que adolecieran de arbitrariedad o algún otro vicio, o de que equivalieran a una denegación de justicia. Tampoco hay indicios de que no se hubiera protegido en ellas al autor contra la discriminación. El hecho de que el fallo del Tribunal de lo Laboral fuera desfavorable al autor no incide en esta conclusión. Por tanto, el Comité debe aceptar que la conclusión del Tribunal de lo Laboral no constituyó una vulneración de los derechos que asisten al autor en virtud de los artículos 5 y 27 de la Convención.

4.24 En lo que respecta a la afirmación del autor sobre la falta de financiación, el Estado parte estima que no hay indicios de que exista una vinculación directa entre la falta de financiación sugerida y la conclusión del Tribunal de lo Laboral. Esta parte de la comunicación está relacionada con la financiación estatal de las medidas de ajuste en general, y un lugar más adecuado para considerarla es en el marco de los informes que deben presentarse en virtud de los artículos 35 y 36 de la Convención. En caso de que el Comité llegue a una conclusión diferente, el Estado parte estima que debe gozar de un margen de discrecionalidad especialmente amplio en relación con esta cuestión¹¹.

4.25 El Estado parte sostiene además que, en el caso del autor, había disponibles considerables medidas de financiación para facilitar su empleo con apoyo mediante interpretación diaria y, lo que es más importante, un subsidio salarial anual. El subsidio salarial cubriría casi el 30 % del coste anual de interpretación, es decir 220.000 coronas suecas (23.414 dólares) de un total de 740.000 coronas suecas (78.755 dólares). Por tanto, la financiación estatal en el caso del autor ha de considerarse suficiente, especialmente teniendo en cuenta el amplio margen de discrecionalidad que debe tener el Estado a este respecto.

4.26 El Estado parte afirma asimismo que, aunque las medidas financiadas por el Estado antes mencionadas fueron las únicas a las que se hace referencia en la sentencia del Tribunal de lo Laboral, esto no significa necesariamente que no hubiera disponibles otras medidas de financiación. Dado que el Ombudsman para cuestiones de igualdad no cuestionó que los costes de la interpretación debieran calcularse teniendo en cuenta únicamente la ayuda en forma de subsidio salarial y la interpretación diaria, ni tampoco cuestionó el alcance de esas medidas, el Tribunal no pudo considerar la posibilidad de otras medidas de financiación.

4.27 El Estado parte observa también que, según el autor, ha habido una vulneración de sus derechos, ya que la Universidad no consideró medidas de ajuste distintas de la interpretación de lengua de señas. Si bien el Estado parte reitera que esta parte de la comunicación debe considerarse inadmisibles, se remite a la respuesta de 8 de julio de 2016 de la Universidad dirigida al Ombudsman para cuestiones de igualdad, en la que concluía que las medidas propuestas conllevarían cambios desproporcionados en el puesto de profesor publicado. Por tanto, el Estado parte considera que la presente comunicación no pone de manifiesto vulneración alguna de la Convención.

Comentarios del autor sobre las observaciones del Estado parte

5.1 En sus comentarios de 15 de enero de 2019, el autor confirma que no recurrió la decisión del Tribunal Administrativo de Apelación ante el Tribunal Administrativo Supremo. No obstante, sostiene que dicho recurso no era necesario a los efectos del agotamiento de los recursos internos pertinentes. Afirma que el Ombudsman para

¹¹ Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *James and Others v. the United Kingdom*, asunto núm. 8793/79, 21 de febrero de 1986, párr. 46; y *Hatton and Others v. the United Kingdom*, asunto núm. 36022/97, 8 de julio de 2003, párr. 97. Véanse también Comité de Derechos Humanos, *Kitok c. Suecia*, comunicación núm. 197/1985, párr. 9.2; y *Love et al. c. Australia* (CCPR/C/77/D/983/2001), párr. 8.2.

cuestiones de igualdad le aconsejó que no recurriera la decisión, en aplicación de lo dispuesto en el capítulo 6, artículo 9, de la Ley contra la Discriminación.

5.2 El autor sostiene asimismo que el Estado parte no describió todas las obligaciones laborales del puesto de profesor publicado. Una de ellas es que el profesor dispone de oportunidades de investigación después de dos años en el puesto. Además, todas las universidades están obligadas por ley a ofrecer un programa de desarrollo profesional para que los profesores tengan la oportunidad de solicitar un puesto de catedrático que requiera, en última instancia, menos horas de clase. No todos los aspectos del trabajo requieren interpretación. Algunos permiten que el profesor utilice la ayuda de un ordenador. El autor considera además que el Estado parte se equivoca al considerar que no puede impartir docencia a grupos numerosos, con o sin interpretación de lengua de señas; podría hacerlo, por ejemplo, mediante clases en línea y la modalidad de “aula invertida”. Cada vez más universidades utilizan este tipo de docencia en línea. Lo que es más, de todas las formas de docencia, la mayoría de los profesores prefieren los seminarios a la revisión de trabajos y exámenes de los estudiantes. Así pues, no hay ninguna barrera formal para que la Universidad redistribuya las obligaciones laborales. Estos hechos son relevantes para los costes a largo plazo, ya que estos se irían reduciendo gradualmente a medida que progresase la carrera profesional del autor en el empleo en cuestión.

5.3 El autor celebra que el Estado parte haya hecho aclaraciones sobre las “contribuciones sin utilizar” recogidas en el informe anual de 2016, que están destinadas a docencia e investigación. No obstante, sostiene que la Universidad tuvo un superávit neto de casi 12 millones de coronas suecas (1.277.107 dólares) para el ejercicio económico 2016, que podría haberse utilizado para financiar cualquier gasto que la Universidad tuviera en el desempeño de sus actividades. Este superávit es el resultado de la diferencia neta entre los ingresos y los gastos del ejercicio económico 2016.

5.4 El autor recuerda además que la Universidad no le advirtió de que las medidas financiadas por el Estado eran insuficientes antes de tomar la decisión de poner fin a la contratación, hecho del que no se hizo eco el Estado parte. Afirma que, tras la decisión final, se puso inmediatamente en contacto con la Universidad para hablar de medidas alternativas que conllevaran menos costes de interpretación, pero que la Universidad hizo caso omiso de sus sugerencias. Entonces, el autor se puso en contacto con las autoridades competentes para averiguar si podían aprobar una exención a la disposición legislativa aplicable a los efectos de autorizar al Servicio Público de Empleo de Suecia a exceder el límite máximo de 18.300 coronas suecas (1.948 dólares) mensuales como subsidio laboral. El Estado parte remitió al autor a este Servicio Público de Empleo, que posteriormente le informó de que no podía hacer nada al respecto. Además, el autor se puso en contacto con el Consejo local de Estocolmo para preguntarle si podían proporcionar a la Universidad hasta 20 horas mensuales de servicios diarios de interpretación para permitirle impartir docencia. El Consejo local respondió que, “en razón de la práctica en vigor”, no era posible hacerlo.

5.5 Por lo que se refiere a los argumentos del Estado parte relativos a la admisibilidad de la comunicación, el autor reitera que no recurrió la decisión de la Universidad de suspender la cancelación del procedimiento de contratación. No obstante, los tribunales administrativos no tienen competencia para ordenar a la Universidad que lo contrate, ni que lo indemnice por discriminación contraria a derecho. En cambio, como ha señalado el Estado parte, los tribunales administrativos podían haber revocado la decisión de poner fin al procedimiento de contratación.

5.6 A este respecto, el autor sostiene que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, solo tenía que agotar “uno de los diversos recursos paralelos”¹². Eligió iniciar actuaciones por la vía civil contra la Universidad, como medio de obtener una reparación. El autor considera que no cabe esperar que agote otros recursos que son paralelos. El proceso ante el Tribunal de lo Laboral es un recurso suficiente a los efectos de que el Comité pueda ocuparse de su comunicación. Además, el

¹² Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Karakó v. Hungary*, asunto núm.39311/05 y *Marinkovic v. Sweden*, asunto núm. 43570/10.

autor afirma que sólo tenía que plantear una cuestión en cuanto al fondo, y no con arreglo a la calificación jurídica exacta de la Convención¹³. En Suecia se aplica el principio *iura novit curia*, como se refleja en la sentencia del Tribunal Supremo NJA 1993 s. 13, en la que se sostiene que los tribunales no están obligados por la calificación jurídica de los hechos expuestos por las partes. El autor considera que, en su caso, el Tribunal de lo Laboral calificó jurídicamente en su sentencia los hechos del caso con arreglo a la legislación sueca, con lo que el autor agotó los recursos internos disponibles.

5.7 En cuanto al argumento del Estado parte de que al menos la parte de la comunicación relativa a la falta de consideración de medidas de ajuste debe declararse inadmisibles, el autor está de acuerdo en que el procedimiento seguido en el Tribunal de lo Laboral no se centró en esta cuestión. Este Tribunal pudo hacer una evaluación independiente de las circunstancias, prescindiendo de la calificación jurídica de las partes, especialmente teniendo en cuenta que la falta de consideración de dichas medidas se señaló claramente a la atención del Ombudsman para cuestiones de igualdad en la correspondencia enviada, y al Tribunal de lo Laboral en el procedimiento seguido ante él. Por consiguiente, la afirmación del autor relativa a la falta de consideración de medidas de ajuste debe declararse admisible.

5.8 El autor considera además que su caso es diferente del de *D. L. c. Suecia* habida cuenta de los procedimientos civiles agotados. Sostiene que, si no hubiera habido ningún recurso por la vía civil y si el Ombudsman para cuestiones de igualdad no lo hubiera disuadido de recurrir ante el Tribunal Administrativo Supremo, probablemente habría recurrido la decisión. No obstante, ese recurso probablemente no habría sido efectivo en su caso.

5.9 En cuanto al argumento del Estado parte relativo al amplio margen de discrecionalidad, el autor no cuestiona el fundamento general de este principio. Sin embargo, ese margen no puede concederse a un Estado en tal medida que dé lugar a una vulneración sistemática de los derechos consagrados en la Convención. El autor hace referencia a la observación general núm. 6 (2018) del Comité, según la cual la lucha contra la discriminación requiere obligaciones transversales de cumplimiento inmediato, que no están sujetas a un cumplimiento progresivo. La realización de ajustes razonables y la garantía de no discriminación en el empleo no pueden ser objeto de un margen de discrecionalidad amplio y deberían haberse hecho efectivos inmediatamente para impedir una vulneración de los derechos del autor.

5.10 Remitiéndose a la jurisprudencia del Comité, el autor considera que las negociaciones sobre los ajustes razonables que tuvieron lugar en su caso no cumplen los criterios de la Convención. No pudo plantear cuestiones sobre ajustes alternativos, ya que el procedimiento de empleo se centró claramente en la necesidad de interpretación de la lengua de señas como único ajuste apropiado y razonable, y que posteriormente el empleador denegó el ajuste. El autor considera que la Universidad debería haber continuado las negociaciones con él.

5.11 El autor reitera que el Tribunal de lo Laboral no tuvo en cuenta la repercusión positiva que la contratación de un profesor sordo podría haber tenido en las actitudes de los estudiantes y los compañeros de trabajo al promover con ello la diversidad y reflejar la composición de la sociedad. Un profesor también puede servir de modelo para personas con discapacidad más jóvenes. El Tribunal de lo Laboral tampoco analizó las posibles consecuencias de su sentencia para el autor y otros profesionales sordos. Como resultado de ello, todos los empleadores pueden basarse en la sentencia para desestimar a candidatos sordos de trabajos que requieran un nivel importante de comunicación verbal.

5.12 La falta de financiación por parte de la Universidad es un aspecto relevante del caso, pero el hecho de que el Estado no haya realizado ajustes razonables en una Universidad estatal constituye una denegación de justicia importante. Como ha afirmado el Estado parte,

¹³ Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Castells c. España*, asunto núm. 11798/85, sentencia de 23 de abril de 1992, párr. 32; *Fressoz and Roire v. France*, asunto núm. 29183/95, sentencia de 21 enero de 1999, párr. 37; *Vučković and Others v. Serbia* (Gran Sala, sentencia de 25 marzo de 2014, párrs. 72, 79, 81 y 82.

cabe la posibilidad de aportar una financiación considerable para realizar ajustes como la interpretación diaria y el subsidio salarial. No obstante, el autor subraya que dicha financiación no puede reclamarse ante los tribunales, ya que no es jurídicamente exigible. El autor pidió a la Universidad que consultara con donantes externos la posibilidad de sufragar los gastos que conllevaban las medidas de ajuste razonable que necesitaba, pero fue en vano.

Observaciones adicionales del Estado parte

6.1 El 4 de octubre de 2019, el Estado parte formuló observaciones adicionales, en las que mantiene su posición y aporta nueva información.

6.2 En cuanto a la afirmación del autor de que el superávit neto de la Universidad de casi 12 millones de coronas suecas podría haberse utilizado para financiar cualquier gasto de la Universidad en relación con sus actividades, el Estado parte reitera que los fondos destinados para fines específicos no pueden utilizarse para otros, y que no se puede equiparar a una universidad con una empresa privada en la que se pueden redistribuir los fondos.

6.3 Con respecto al argumento del autor de que no estaba obligado a recurrir la decisión del Tribunal Administrativo de Apelación para agotar todos los recursos internos, el Estado parte mantiene su posición de que el autor debería haber hecho uso de todas las vías judiciales y administrativas que le ofrecieran una perspectiva razonable de reparación¹⁴. En cuanto al argumento del autor de que no se lo puede culpar por no haber agotado ese recurso, ya que el Ombudsman para cuestiones de igualdad lo animó a que no recurriera, el Estado parte sostiene que el autor no ha aportado ninguna prueba en este sentido. Señala además que, de conformidad con el capítulo 6, artículo 9, de la Ley contra la Discriminación, una demanda de indemnización basada en una decisión sobre el empleo anunciada por un empleador del sector público no puede examinarse antes de que la decisión sobre el empleo sea definitiva e inapelable. Con arreglo a la documentación previa de la Ley, esta disposición no impide que se inicie una actuación de esa índole aun cuando la decisión sobre el empleo no sea definitiva e inapelable. En otras palabras, a pesar de esa disposición, el Ombudsman para cuestiones de igualdad podría haber interpuesto una demanda pidiendo una indemnización por discriminación ante el Tribunal de lo Laboral, aunque la decisión sobre el empleo no hubiera sido ya definitiva e inapelable. La única limitación es que el Tribunal de lo Laboral no podría haber emitido una resolución hasta que la decisión sobre el empleo fuera ya definitiva e inapelable. Por consiguiente, el Estado parte concluye que el autor no agotó todos los recursos internos disponibles.

6.4 El Estado parte mantiene también su posición de que las alegaciones del autor sobre la presunta falta de consideración de las medidas de ajuste deberían ser declaradas inadmisibles. Habida cuenta de la afirmación del autor de que la presunta falta de consideración se señaló a la atención del Tribunal de lo Laboral durante las actuaciones, y de que este podría haberse pronunciado sobre la cuestión en aplicación del principio *iura novit curia*, el Estado parte sostiene que el mero hecho de señalar una cuestión o un hecho a la atención del Tribunal de lo Laboral no permite al Tribunal fundamentar su decisión en esa cuestión o ese hecho. Según el capítulo 17, artículo 3, del Código de Procedimiento Judicial de Suecia, la decisión no puede basarse en circunstancias distintas de las que una parte alegue como fundamento de su demanda. El término “circunstancias” se refiere únicamente a los hechos con arreglo a derecho, es decir, a las alegaciones que una parte afirma dan lugar a la reparación judicial que desea obtener con las actuaciones. No se permite al tribunal desarrollar ni complementar una deficiencia al citar los hechos con arreglo a derecho. Son las partes las que establecen el marco de las actuaciones. Cada parte debe manifestar qué elementos de la documentación procesal constituyen el fundamento de su demanda, y a cuáles debe el tribunal limitar su examen. Las partes deben plasmar la documentación procesal en hechos, y es irrelevante si el tribunal considera que deberían haberse tenido en cuenta otras circunstancias en relación con una reparación legal específica si las partes no las han mencionado como fundamento de su demanda. En el presente caso, dado que el autor no planteó ninguna cuestión en relación con la falta de

¹⁴ *Crochet c. Francia*, (CCPR/C/100/D/1777/2008), pár. 6.4.

consideración de las medidas de ajuste ante el Tribunal de lo Laboral, este no pudo evaluar si la Universidad debería haber hecho esas consideraciones. El Estado parte también se pregunta si se puede considerar que el autor queda libre de la obligación de agotar los recursos internos amparándose en la actuación de su representante. Si el autor no estaba satisfecho con la actuación del Ombudsman, podía haber revocado su consentimiento a que lo representara y emprendido actuaciones por su cuenta o por mediación de un abogado.

6.5 El Estado parte sostiene además que las afirmaciones del autor acerca de la docencia en línea, la modalidad de “aula invertida” y la redistribución de las obligaciones laborales están relacionadas con la misma cuestión que la consideración de otras medidas de ajuste, y entiende que ya se ha respondido a ellas. La posición del Ombudsman para cuestiones de igualdad ante el Tribunal de lo Laboral fue que el coste anual de la interpretación de lengua de señas ascendía a 520.000 coronas suecas. No mencionó que se hubiera alegado ningún hecho, con arreglo a derecho, para reducir los costes a largo plazo. Por tanto, el Estado parte entiende que esta parte de la comunicación también debería declararse inadmisibles por falta de agotamiento de los recursos internos.

6.6 El Estado parte observa que el autor parece plantear una nueva alegación relativa a la “aplicación inadecuada”. Al respecto, la Ley contra la Discriminación y las diferentes formas de discriminación prohibidas en ella se basan en la legislación de la Unión Europea. Reviste particular importancia 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. En el considerando 20 de la Directiva se afirma que es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad.

6.7 En cuanto a las afirmaciones del autor de que los profesores tienen oportunidades de investigación una vez transcurridos dos años y de que todas las universidades están obligadas por ley a ofrecer un programa de desarrollo profesional para que los profesores tengan la oportunidad de presentarse a un puesto de catedrático, el Estado parte sostiene que son incorrectas. En primer lugar, en la publicación del puesto se indicaba que este podía incluir la investigación, siempre que se obtuvieran los fondos necesarios. En segundo lugar, las universidades suecas no están obligadas a ofrecer a los profesores programas de desarrollo profesional. Así pues, la determinación de los futuros requisitos del puesto, incluidas las necesidades de interpretación, tendría que basarse esencialmente en conjeturas. En cuanto a la afirmación del autor de que no todos los aspectos del puesto requerirían interpretación de lengua de señas, el Estado parte sostiene que, en este argumento de la controversia planteada ante el Tribunal de lo Laboral coincidieron ambas partes, que se mostraron de acuerdo respecto del alcance de la interpretación de lengua de señas que requería el puesto. El Tribunal de lo Laboral basó su decisión en el coste de la interpretación de lengua de señas estimado por el Ombudsman para cuestiones de igualdad. Ese coste se calculó reduciendo el coste anual mediante un subsidio salarial equivalente al límite máximo de la financiación anual de casi 220.000 coronas suecas establecido en la Disposición legislativa sobre medidas especiales para personas con una discapacidad que reduce sus posibilidades de trabajar. Los límites máximos de financiación establecidos en la normativa sueca sobre subsidios son el resultado de consideraciones financieras gubernamentales y prioridades políticas. Además, aunque se puede aprobar una exención, esta facultad solo se utiliza, de manera limitada, con carácter excepcional. Se haría así, por ejemplo, en los casos en que un organismo público, por alguna razón, no pudiese cumplir, en un determinado año, una obligación de presentación de informes regulada en una disposición legislativa. Así pues, el Estado parte sostiene que la presente comunicación no pone de manifiesto vulneración alguna de la Convención.

B. Examen por el Comité de la admisibilidad y el fondo

Examen de la admisibilidad

7.1 Antes de examinar toda reclamación formulada en una comunicación, el Comité debe decidir, de conformidad con el artículo 2 del Protocolo Facultativo y el artículo 65 de su reglamento, si dicha comunicación es admisible en virtud del Protocolo Facultativo.

7.2 En cumplimiento de lo exigido en el artículo 2 c) del Protocolo Facultativo, el Comité se ha cerciorado de que el mismo asunto no ha sido examinado por el Comité ni ha sido o está siendo examinado en el marco de otro procedimiento de investigación o arreglo internacionales.

7.3 El Comité observa que el Estado parte considera en primer lugar que el autor no agotó todos los recursos internos disponibles, ya que no recurrió la decisión del Tribunal Administrativo de Apelación del 7 de abril de 2017 ante el Tribunal Administrativo Supremo, pese a que dicho recurso podría haber dado lugar a la conclusión de que el autor tenía derecho a recurrir la decisión de la Universidad y, en última instancia, a que se examinara su reclamación de que se revocara la decisión de la Universidad. El Comité observa además que, según el Estado parte, nada indica que dicho recurso no habría tenido posibilidades de prosperar o se hubiera prolongado injustificadamente. No obstante, el Comité también observa que, según informó el Estado parte, el capítulo 6 de la Ley contra la Discriminación contiene disposiciones sobre las normas de procedimiento que deben aplicarse a los conflictos que se planteen en relación con dicha Ley. Los conflictos se dilucidan en el contexto de la Ley de Conflictos Laborales (Procedimiento Judicial). Se presentan directamente ante el Tribunal de lo Laboral como primera y única instancia, como en el presente caso, o ante el Tribunal de Distrito como primera instancia, con la posibilidad de recurrir ante el Tribunal de lo Laboral. Además, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Procedimiento Administrativo, una persona puede recurrir la decisión adoptada por el Tribunal de lo Laboral, siempre que sea contraria a sus intereses y que la cuestión que se plantee sea susceptible de recurso. Con arreglo al artículo 22a de la mencionada Ley, se puede presentar un recurso ante un tribunal administrativo con competencia general, pero esto no se aplica a las decisiones relativas a cuestiones de empleo (véase el párr. 4.11). En el presente caso, según la conclusión del Tribunal Administrativo, la reclamación del autor se refiere claramente a cuestiones de empleo y no puede considerarse por la vía civil. Por consiguiente, como informó al autor el Ombudsman para cuestiones de igualdad, un organismo público especializado en el tema de la discriminación (véase el párr. 4.20), era poco probable que un recurso ante el Tribunal Administrativo Supremo resultara en una reparación efectiva.

7.4 El Comité observa además el argumento del Estado parte de que la comunicación del autor debe considerarse parcialmente inadmisibles en la medida en que entiende que el autor no planteó concretamente la cuestión de la falta de consideración de las medidas de ajuste ante el Tribunal de lo Laboral, que por tanto no pudo evaluar si la Universidad debería haber hecho esas consideraciones. A este respecto, el Comité también observa que el autor está de acuerdo con la posición del Estado parte de que el procedimiento ante el Tribunal de lo Laboral no se centró principalmente en la falta de consideración de tales medidas. No obstante, también observa que la cuestión de la falta de consideración de las medidas de ajuste se señaló claramente a la atención del Ombudsman, y que el objeto de la reclamación del autor era sin duda plantear la cuestión de los ajustes razonables, lo que en sí mismo implica sistemáticamente un análisis del grado en que el empleador ha contemplado medidas alternativas. En aplicación del principio *iura novit curia*, el hecho de que no se plantee literalmente una cuestión de derecho no puede considerarse en sí mismo un impedimento para que la jurisdicción competente entre en una cuestión que obviamente forma parte del objeto de la pretensión, siempre y cuando no vaya más allá de las alegaciones formuladas. En vista de lo que antecede, el Comité concluye que el autor agotó todos los recursos internos disponibles, de conformidad con el artículo 2 d) del Protocolo Facultativo.

7.5 El Comité observa el argumento del Estado parte de que la comunicación del autor debe considerarse inadmisibles con arreglo al artículo 2 e) del Protocolo Facultativo por carecer de fundamento, al entender el Estado parte que “las actuaciones nacionales ante el Tribunal de lo Laboral y la evaluación que este hizo fueron de alto nivel y que no hay indicio alguno de que adolecieran de arbitrariedad o algún otro vicio, o de que equivalieran a una denegación de justicia. Tampoco hay indicios de que no se hubiera protegido en ellas al autor contra la discriminación”. No obstante, el Comité también observa el argumento del autor de que el proceso de contratación para el puesto al que se presentó se canceló debido al coste de la interpretación de lengua de señas que habría sido necesaria para que el autor pudiera desempeñar las funciones de dicho puesto; que las formas alternativas de

adaptación laboral o los ajustes razonables distintos de la interpretación de lengua de señas que sugirió, como la enseñanza en línea, que utilizan cada vez más universidades, no se tuvieron en cuenta en ninguna etapa del proceso de contratación; y que el Tribunal de lo Laboral no evaluó adecuadamente las medidas de adaptación razonables sugeridas por el autor a la Universidad. Habida cuenta de ello, el Comité considera que la comunicación del autor está suficientemente fundamentada a efectos de la admisibilidad y procede a examinarla en cuanto al fondo.

Examen de la cuestión en cuanto al fondo

8.1 El Comité ha examinado la comunicación teniendo en cuenta toda la información recibida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Protocolo Facultativo y el artículo 73, párrafo 1, de su reglamento.

8.2 En el presente caso, cabe preguntarse si las decisiones de las autoridades nacionales adoptadas respecto del proceso de contratación en el que participó el autor constituyen una vulneración de sus derechos en relación con los artículos 5 y 27 de la Convención. El Comité observa las alegaciones del autor de que la Universidad estatal lo consideró el candidato más cualificado para el puesto al que se había presentado, pero que el 17 de mayo de 2016 la Universidad canceló el proceso de contratación, por considerar que sería demasiado costoso financiar la interpretación de la lengua de señas como medio de garantizar el derecho del autor al empleo en condiciones de igualdad con los demás. El Comité observa también que esas alegaciones no han sido rebatidas por el Estado parte.

8.3 El Comité también observa el argumento del autor de que se han vulnerado sus derechos porque la Universidad y el Tribunal de lo Laboral hicieron una evaluación de proporcionalidad errónea de los costes de la interpretación de la lengua de señas y no consideraron otras posibles medidas de ajuste. Además, el Comité observa la afirmación del autor de que la Universidad no le advirtió que las medidas financiadas por el Estado eran insuficientes antes de decidir poner fin al proceso de contratación.

8.4 El Comité recuerda que, de conformidad con el artículo 27 a), e), g) e i) de la Convención, los Estados partes tienen la obligación de 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; 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; emplear a personas con discapacidad en el sector público; y velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. El Comité recuerda además que, según el artículo 2 de la Convención, 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 fundamentales¹⁵.

8.5 El Comité recuerda, además, que el artículo 5 de la Convención prohíbe todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, incluida la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación prohibida que no puede ser objeto de realización progresiva¹⁶. Así pues, todas las formas de discriminación son igualmente contrarias a la Convención, y no corresponde hacer una diferencia sobre supuestos grados de gravedad en la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación. El Comité recuerda, asimismo, que los ajustes razonables constituyen una obligación *ex nunc*, es decir, ajustes que deben realizarse desde el momento en que una persona con discapacidad requiera acceder a situaciones o entornos que no le resultan accesibles, o quiera ejercer sus derechos¹⁷. Para ello, es necesario que el garante de los derechos entable un diálogo con la

¹⁵ *Jungelin c. Suecia*, CRPD/C/12/D/5/2011, párr. 10.4.

¹⁶ Observación general núm. 6 (2018), párr. 12.

¹⁷ *VFC c. España*, CRPD/C/21/D/34/2015, párr. 8.4.

persona con discapacidad, encaminado a la inclusión de esta última en las soluciones posibles que permitan la mejor realización de sus derechos y el fomento de sus capacidades¹⁸.

8.6 El Comité recuerda también que, al evaluar la razonabilidad y la proporcionalidad de las medidas de ajuste, los Estados partes disponen de cierto margen de discrecionalidad. También considera que, en general, corresponde a los tribunales de los Estados partes en la Convención evaluar los hechos y las pruebas en un caso determinado, a menos que se constate que la evaluación fue claramente arbitraria o equivalió a una denegación de justicia¹⁹.

8.7 En el presente caso, el Comité observa que intervinieron diversas entidades públicas, cada una con su respectivo mandato y responsabilidades: la Universidad estatal, que publicó la vacante y canceló el proceso de contratación; el Ombudsman para cuestiones de igualdad, que se encargó de representar al autor ante las jurisdicciones nacionales competentes; la Junta de Apelaciones de Enseñanza Superior; el Tribunal de lo Laboral; el Tribunal Administrativo y el Tribunal Administrativo de Apelación. En cuanto a la Universidad, el Comité considera que el hecho de no haber informado al autor de que las medidas financiadas por el Estado eran insuficientes para sufragar los ajustes necesarios para que pudiera desempeñar las funciones del puesto al que se había presentado impidió todo proceso de consulta y consideración de medidas alternativas de ajuste. En otras palabras, se descartó la posibilidad de mantener un diálogo con el fin de evaluar y desarrollar la capacidad del autor para ocupar un puesto permanente de profesor, ya que el proceso de contratación se canceló antes de que se pudiera llevar a cabo cualquier consulta y consideración de medidas de ajuste alternativas.

8.8 Esta falta de diálogo afectó a las actuaciones judiciales, durante las cuales los razonamientos se centraron su en el coste de la interpretación de la lengua de señas, sin considerar otras posibles medidas de ajuste. De este modo, el Tribunal de lo Laboral analizó el coste de la interpretación de la lengua de señas en relación con la capacidad del empleador para sufragarla; el efecto de las medidas adoptadas sobre la capacidad del autor para desempeñar el cargo en cuestión; la duración del empleo; el efecto de las medidas adoptadas en favor del autor en otras personas con discapacidad; y algunas medidas de financiación pública de las que podrían haberse beneficiado el empleador y el empleado. Después de examinar estas cuestiones, el Tribunal de lo Laboral concluyó que los ajustes habrían sido demasiado costosos.

8.9 El Comité recuerda que la búsqueda de un ajuste razonable tiene por objeto ser un proceso cooperativo e interactivo entre el empleado y el empleador, tratando de encontrar la mejor adecuación posible entre las necesidades de cada uno²⁰. Para determinar qué medidas de ajuste es razonable tomar, el Estado parte ha de asegurarse de que las autoridades públicas identifiquen qué ajustes efectivos pueden adoptarse para permitir al empleado llevar a cabo las actividades esenciales de sus funciones. En el presente caso, el Comité observa que el autor intentó en varias ocasiones sugerir medidas de ajuste alternativas a la Universidad y al Ombudsman para cuestiones de igualdad, con la esperanza de que este organismo público especializado planteara la cuestión ante los tribunales. En este contexto, el Comité también observa la afirmación del Estado parte de que había disponibles considerables medidas de financiación para facilitar el empleo del autor mediante la interpretación diaria y un subsidio salarial anual. El Comité observa además que, según el Estado parte, aunque las medidas financiadas por el Estado antes mencionadas fueron las únicas a las que se hace referencia en la sentencia del Tribunal de lo Laboral, esto no significa necesariamente que no se dispusiera de otras medidas de financiación, pero que el hecho de que el Ombudsman para cuestiones de igualdad no planteara esta cuestión impidió que el Tribunal considerara la posibilidad de adoptar esas medidas de financiación (véanse los párrs. 4.26 y 4.27). Con esa afirmación, el Estado parte reconoce la responsabilidad de sus autoridades públicas de informar debidamente a las partes que intervienen en las actuaciones judiciales acerca de la financiación que podría haberse facilitado para apoyar la

¹⁸ Observación general núm. 6 (2018), párrs. 26 a) y 67 h).

¹⁹ *Jungelin c. Suecia* (CRPD/C/12/D/5/2011, párr. 10.5).

²⁰ *VFC c. España* (CRPD/C/21/D/34/2015), párr. 8.7.

contratación del autor. El Comité no se pronuncia en lo que respecta a los resultados de una consideración adecuada de las medidas de ajuste alternativas y de las “otras medidas de financiación”. No obstante, considera que las autoridades competentes no adoptaron todas las medidas disponibles para promover la realización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

8.10 Por último, el Comité observa que, según el autor, las autoridades públicas no tuvieron en cuenta el efecto positivo que la contratación de un profesor sordo podía haber tenido en la actitud de los estudiantes y los compañeros de trabajo para promover la diversidad y reflejar la composición de la sociedad, además de en posibles futuros candidatos con deficiencias auditivas. A ese respecto, el Comité celebra que el Tribunal de lo Laboral entrara en la cuestión del beneficio que la contratación podía haber tenido para otros empleados con discapacidad. No obstante, también observa la conclusión del Tribunal de que el hecho de facilitar al autor la interpretación de la lengua de señas no habría beneficiado a otros posibles empleados con deficiencias auditivas. El Comité considera que este razonamiento se centró en la medida específica adoptada en favor del autor, pero no tuvo en cuenta el efecto negativo de la evaluación del Tribunal en términos más generales, al desalentar a posibles empleadores de que consideraran la posibilidad de contratar a personas con deficiencias auditivas para puestos similares al que se presentó el autor.

8.11 A la luz de lo que antecede, el Comité considera que las decisiones e intervenciones de las autoridades del Estado parte limitaron la posibilidad de que personas con discapacidad fueran seleccionadas para puestos que exigieran la adaptación del entorno laboral a sus necesidades. En particular, considera que la evaluación que hizo el Tribunal de lo Laboral de la medida de apoyo y adaptación solicitada respaldó la denegación de un ajuste razonable, lo que dio lugar a una exclusión discriminatoria *de facto* del autor del puesto para el que se había presentado, en vulneración de los derechos que lo asisten con arreglo a los artículos 5 y 27 de la Convención.

C. Conclusión y recomendaciones

9. El Comité, actuando en virtud del artículo 5 del Protocolo Facultativo, dictamina que el Estado parte ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 5 y 27 de la Convención. Por consiguiente, el Comité formula las siguientes recomendaciones al Estado parte:

- a) Con respecto al autor, el Estado parte tiene la obligación de:
 - i) Proporcionarle un recurso efectivo, incluido el reembolso de cualesquiera costas judiciales en que haya incurrido, junto con una indemnización;
 - ii) Publicar el presente dictamen y darle amplia difusión, en formatos accesibles, a fin de que llegue a todos los sectores de la población;
- b) En general, el Estado parte tiene la obligación de adoptar medidas para evitar que se produzcan vulneraciones similares en el futuro, lo cual comprende:
 - i) Adoptar medidas concretas para asegurar que se promueva en la práctica el empleo de las personas con discapacidad, entre otras cosas asegurando que los criterios aplicados para evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas de ajuste se evalúen en consonancia con los principios consagrados en la Convención y las recomendaciones contenidas en el presente dictamen, y que se mantenga un diálogo sistemático con la persona con discapacidad para permitir la realización de sus derechos en condiciones de igualdad con las demás;
 - ii) Velar por que se imparta capacitación apropiada y periódica a los agentes del Estado que participan en el proceso de contratación y a los funcionarios jurídicos, especialmente los del Tribunal de lo Laboral, sobre la Convención y su Protocolo Facultativo, incluida la promoción del empleo de personas con discapacidad en cumplimiento de lo dispuesto en la Convención, en particular los artículos 9 y 27.

10. De conformidad con el artículo 5 del Protocolo Facultativo y el artículo 75 del reglamento del Comité, el Estado parte debe presentar al Comité, en un plazo de seis meses, una respuesta por escrito, que habrá de incluir información sobre las medidas que haya adoptado en vista del dictamen y las recomendaciones del Comité que figuran en la presente comunicación.
