



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Distr. general
14 de noviembre de 2014
Español
Original: inglés

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Comunicación N° 5/2011

Dictamen aprobado por el Comité en su 12° período de sesiones (15 de septiembre a 3 de octubre de 2014)

<i>Presentada por:</i>	Marie-Louise Jungelin (representada por la Asociación Sueca de Jóvenes con Deficiencia Visual (US) y la Asociación Sueca de Personas con Deficiencia Visual (SRF))
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Suecia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	18 de febrero de 2011 (presentación inicial)
<i>Referencias:</i>	Decisión del Relator Especial con arreglo al artículo 70 del reglamento, transmitida al Estado parte el 1 de diciembre de 2011 (no se publicó como documento)
<i>Fecha de aprobación del dictamen:</i>	2 de octubre de 2014
<i>Asunto:</i>	Proceso de contratación y modificaciones y ajustes adecuados en el lugar de trabajo
<i>Cuestiones de fondo:</i>	Igualdad y no discriminación; igual reconocimiento como persona ante la ley; trabajo y empleo; hechos y pruebas
<i>Cuestiones de procedimiento:</i>	Admisibilidad <i>ratione temporis</i>
<i>Artículos de la Convención:</i>	5 y 27
<i>Artículo del Protocolo Facultativo:</i>	2 f)

GE.14-21698 (S) 081214 091214



* 1 4 2 1 6 9 8 *

Se ruega reciclar



Anexo

Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a tenor del artículo 5 del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (12º período de sesiones)

respecto de la

Comunicación N° 5/2011*

<i>Presentada por:</i>	Marie-Louise Jungelin (representada por la Asociación Sueca de Jóvenes con Deficiencia Visual (US) y la Asociación Sueca de Personas con Deficiencia Visual (SRF))
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Suecia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	18 de febrero de 2011 (presentación inicial)

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecido en virtud del artículo 34 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,

Reunido el 2 de octubre de 2014,

Habiendo concluido el examen de la comunicación N° 5/2011, presentada al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por Marie-Louise Jungelin en virtud del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,

Habiendo tenido en cuenta toda la información que le han presentado por escrito la autora de la comunicación y el Estado parte,

Aprueba el siguiente:

Dictamen a tenor del artículo 5 del Protocolo Facultativo

1.1 La autora de la comunicación es Marie-Louise Jungelin, ciudadana sueca nacida en 1970. Sostiene ser víctima de la vulneración por Suecia de los artículos 5 y 27 de la Convención. Está representada por la Asociación Sueca de Jóvenes con Deficiencia Visual

* Participaron en el examen de la comunicación los siguientes miembros del Comité: Mohammed Al-Tarawneh, Munthian Buntan, María Soledad Cisternas Reyes, Theresia Degener, Hyung Shik Kim, Lotfi Ben Lallahom, Stig Langvad, Lászlo Gábor Lovaszy, Edah Wangechi Maina, Ronald Mc Callum, Martin Babu Mwesigwa, Ana Pelaez Narvaez, Silvia Judith Quan-Chang, Carlos Ríos Espinosa, Damjan Tatic y Germán Xavier Torres Correa.

Se adjunta en el apéndice del presente documento el texto de un voto particular conjunto (disidente) firmado por el Sr. Ríos Espinosa, la Sra. Degener, el Sr. Buntan, la Sra. Quan-Chang y la Sra. Cisternas Reyes, y de un voto particular (disidente) del Sr. Tatic, todos ellos miembros del Comité.

(US) y la Asociación Sueca de Personas con Deficiencia Visual (SRF). La Convención y su Protocolo Facultativo entraron en vigor para el Estado parte el 14 de enero de 2009, de conformidad con el artículo 45, párrafo 2, de la Convención y el artículo 13, párrafo 2, del Protocolo Facultativo.

1.2 El 16 de abril de 2013, durante su noveno período de sesiones, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad decidió, de conformidad con los artículos 65 y 70 del reglamento, que la admisibilidad de la comunicación se examinara separadamente del fondo¹. El Comité declaró admisible la comunicación con respecto a la pretensión formulada por la autora en virtud de los artículos 5 y 27 de la Convención.

Los hechos expuestos por la autora

2.1 La autora tiene una deficiencia visual severa desde su nacimiento. Asistió a una escuela ordinaria, se licenció en Derecho por la Universidad de Estocolmo y tiene una experiencia laboral de muchos años en diferentes tipos de empleos. Trabajó, por ejemplo, para la Policía de Farsta, donde transcribía las audiencias grabadas, y en Folksam Rättsskydd, donde se encargaba de la tramitación de expedientes. Está acostumbrada a utilizar diversos tipos de computadoras y sistemas de tramitación de expedientes adaptados a sus necesidades.

2.2 En mayo de 2006, la autora presentó una solicitud al Organismo de la Seguridad Social (Försäkringskassan) para trabajar como evaluadora-investigadora de las solicitudes de prestaciones e indemnizaciones por enfermedad. Se trataba de un puesto fijo que entrañaba tramitar dichas solicitudes, investigar las necesidades de pagos o prestaciones de los solicitantes y determinar si la persona reunía los requisitos necesarios. En el desempeño de las tareas requeridas, el empleado debía reunir y analizar información de distintas fuentes, como el "sistema de seguimiento de incidentes", los sistemas auxiliares y el programa de gestión del personal, así como documentación en papel, incluidos documentos manuscritos.

2.3 El 13 de junio de 2006, la autora fue convocada a una reunión, y el 21 de junio de 2006, a una entrevista personal. En la entrevista explicó que tenía deficiencia visual desde su nacimiento y que su capacidad visual estaba severamente limitada, pero que podía distinguir entre lo oscuro y lo claro y discernir ciertos colores. También explicó los métodos de ayuda disponibles y señaló que el Departamento de Rehabilitación del Servicio Público de Empleo del Estado parte le había prometido informarse sobre los ajustes existentes para los programas informáticos que se utilizaban en el Organismo de la Seguridad Social.

2.4 El 25 de agosto de 2006 se informó a la autora de que, a pesar de que cumplía los requisitos de competencias, experiencia y referencias, su solicitud no había sido tomada en cuenta para el puesto vacante porque los sistemas informáticos internos del Organismo de la Seguridad Social no se podían adaptar a su deficiencia visual. Según el Organismo, su departamento de tecnología de la información creía que ni el equipo ni los programas informáticos tenían herramientas para convertir en braille los datos del sistema informático. Además, una parte del sistema no podía hacerse accesible a la autora ni siquiera con el uso de diversas ayudas técnicas.

2.5 La autora denunció el hecho ante el Defensor de las Personas con Discapacidad de Suecia². En marzo de 2008, el Defensor presentó, en nombre de la autora, una demanda ante el Tribunal del Trabajo. En la demanda se sostenía que la autora contaba con las competencias necesarias para trabajar como investigadora-evaluadora, y que el Organismo

¹ Véase la decisión del Comité sobre la admisibilidad (CRPD/C/9/D/5/2011).

² Ahora denominado Defensor de la Igualdad.

de la Seguridad Social podía haber puesto a su disposición ayudas técnicas y un asistente personal para reducir los efectos de su deficiencia, de manera que no habría habido razón para que esta incidiera en la decisión sobre el nombramiento. En consecuencia, al no adoptar medidas razonables de apoyo y adaptación para crear una situación laboral que fuera comparable a la de una persona sin su deficiencia funcional y que le permitiera llevar a cabo las tareas asignadas al puesto, el Organismo de la Seguridad Social había discriminado directamente a la autora y había infringido la anterior Ley de Prohibición de la Discriminación de las Personas con Discapacidad en la Vida Laboral (N° 1999:132). La autora pedía 70.000 coronas suecas en concepto de indemnización por daños y perjuicios generales, más los intereses devengados por esa cantidad y el pago de las costas judiciales.

2.6 En las actuaciones ante el Tribunal, el Defensor sostuvo que el Organismo de la Seguridad Social no había estudiado adecuadamente las posibilidades disponibles para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de la autora y para evaluar el posible apoyo económico del Departamento de Rehabilitación del Servicio Público de Empleo. El Defensor presentó tres propuestas diferentes de medidas de apoyo y adaptación que cabía haber esperado razonablemente del Organismo de la Seguridad Social: a) adaptar el sistema de seguimiento de incidentes mediante programas que permitieran a la autora leer la información de dicho sistema directamente en una pantalla de computadora y navegar por el sistema, con un costo de unos 10 a 15 millones de coronas, es decir, alrededor del 2% del presupuesto de tecnologías de información del Organismo de la Seguridad Social; b) instalar programas que convirtieran la información (documentos escaneados) en síntesis de voz o en braille; y c) dado que en el momento de la contratación, en 2006, el funcionario de tramitación de expedientes principalmente manejaba documentos en papel, traducir estos a síntesis de voz o braille con ayuda de un escáner. Todas las medidas propuestas habrían requerido la ayuda de un asistente personal para ocuparse de los textos manuscritos, que al parecer constituían el 10% de toda la documentación. El Defensor expuso, además, que el asistente también podía llevar a cabo otras tareas. Destacó que el Organismo de la Seguridad Social había aplicado este tipo de medidas en otros casos anteriores y que, como empleador, habría recibido apoyo financiero del Estado.

2.7 El Organismo de la Seguridad Social señaló que en el proceso de contratación había considerado seriamente la solicitud de la autora y que se había puesto en contacto con su departamento de tecnologías de la información para preguntar si el sistema de seguimiento de incidentes y los sistemas informáticos auxiliares podían adaptarse a sus necesidades. De acuerdo con el estudio realizado, que incluyó pruebas llevadas a cabo por una empresa independiente, ni siquiera con las ayudas técnicas habría podido la autora leer toda la información del sistema de seguimiento de incidentes y los otros sistemas informáticos o navegar por ellos. Además, no había herramientas técnicas para traducir todos los textos manuscritos (por ejemplo, las solicitudes y los certificados médicos). Por consiguiente, no sería razonable realizar un ajuste y una adaptación de la totalidad del sistema informático ni cualquier otra solución. Todas las propuestas requerían mucho tiempo y una inversión financiera muy cuantiosa. El Organismo sostuvo asimismo que la contratación de un asistente personal para la autora implicaría que esta se encargara únicamente de la preparación de memorandos antes de la adopción de una decisión sobre el derecho al pago y que el asistente llevara a cabo el 80% del trabajo. En la práctica, ello significaría que el Organismo de la Seguridad Social tendría que contratar a dos personas para realizar el trabajo de una. Por último, se expuso que, en el momento de la contratación, alrededor del 95% de las solicitudes incluían documentos manuscritos que debía manejar el investigador-evaluador. Por ello, todas las medidas de apoyo y adaptación necesarias para que la autora pudiese ocupar el puesto habrían supuesto una carga indebida para el Organismo.

2.8 El 17 de febrero de 2010, el Tribunal del Trabajo desestimó las pretensiones del Defensor. Resolvió que la idoneidad de la autora debía considerarse en relación con la totalidad de las tareas relacionadas con el puesto, es decir, que debía poder trabajar con el sistema de seguimiento de incidentes para ocuparse de las solicitudes de prestaciones e indemnizaciones por enfermedad tramitadas a través de ese sistema, además de poder manejar este y los sistemas informáticos auxiliares para acceder a la información y leerla en los sistemas informatizados, pasar de un programa a otro y utilizarlos activamente como herramientas de trabajo. Esas tareas también implicaban ocuparse de textos manuscritos, tarea que, pese a la utilización cada vez menor de esos textos, no podía considerarse secundaria en el caso de un investigador. El Tribunal evaluó las distintas medidas de apoyo y adaptación propuestas por el Defensor y, basándose en las opiniones de testigos y los dictámenes periciales presentados por ambas partes, llegó a la conclusión de que se había demostrado que las medidas de apoyo y adaptación que el Organismo de la Seguridad Social habría tenido que adoptar para poner a la autora en una situación comparable a la de una persona sin su deficiencia visual no eran razonables. En consecuencia, la autora carecía de las competencias necesarias para ocupar el puesto de investigadora-evaluadora. Además, el Tribunal solicitó al Defensor que reembolsara al Organismo de la Seguridad Social las costas judiciales.

2.9 La autora afirma que no cabe recurso ante las sentencias del Tribunal del Trabajo. Por consiguiente, no hay ningún otro recurso interno disponible.

La denuncia

3.1 La autora sostiene que la decisión del Organismo de la Seguridad Social de descartar su candidatura para el puesto de investigador-evaluador constituye una infracción de los artículos 5 y 27 de la Convención.

3.2 La autora afirma que fue objeto de discriminación en el proceso de contratación del Organismo de la Seguridad Social en la medida en que este descartó su candidatura en lugar de evaluar adecuadamente la posibilidad de adoptar algunas medidas de apoyo y adaptación. Si el Organismo de la Seguridad Social hubiera adaptado su sistema informático a los usuarios que necesitan lectores de pantalla y caracteres en braille, la autora habría podido ejecutar la mayoría de las tareas relacionadas con el puesto anunciado. Además, en su calidad de principal institución pública del Estado parte encargada de aplicar la política nacional sobre las personas con discapacidad, cabía esperar que el Organismo adoptara medidas acordes con las obligaciones consagradas en la Convención.

3.3 Al resolver que las medidas propuestas por el Defensor al Organismo de la Seguridad Social para que adaptase sus sistemas informáticos y proporcionase otras ayudas no eran razonables ni proporcionadas, la sentencia del Tribunal del Trabajo de Suecia fue discriminatoria y no tuteló el derecho de la autora a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida. En su evaluación, el Tribunal no tomó adecuadamente en consideración las opiniones de los testigos ni los dictámenes de los peritos y desestimó las propuestas del Defensor, sin tener en cuenta que el empleador tenía la obligación de realizar las adaptaciones necesarias y apropiadas en el lugar de trabajo para adecuarse a las circunstancias y necesidades de los trabajadores con discapacidad. Además, el Tribunal no tuvo en cuenta que las adaptaciones de los programas informáticos del Organismo de la Seguridad Social redundarían en beneficio no solo de la autora, sino también de otros futuros empleados con deficiencias visuales. Por último, la autora sostiene que, aunque los resultados de las averiguaciones técnicas solicitadas por el Tribunal del Trabajo no refutaban de manera concluyente las pretensiones de la autora, la carga de la prueba no se hizo recaer en el empleador. Así, pues, la sentencia del Tribunal constituye de por sí una infracción de la Convención.

3.4 La autora sostiene, además, que el Estado parte no ha adoptado todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas en relación con los derechos consagrados en la Convención; que la ley no reconoce plenamente el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas; y que el Estado parte tampoco ha adoptado las medidas adecuadas para prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, como las condiciones de selección y contratación, y para garantizar que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad

4.1 El 29 de febrero de 2012, el Estado parte presentó sus observaciones sobre la admisibilidad de la comunicación y pidió al Comité que la examinara separadamente del fondo de la cuestión. El Estado parte considera que la comunicación es inadmisibles dado que los hechos presentados ante el Comité tuvieron lugar antes de la entrada en vigor de la Convención y del Protocolo Facultativo.

4.2 El Estado parte sostiene que la comunicación no es clara. Si bien esta se refiere en alguna medida al caso concreto de la autora, se centra principalmente en la legislación del Estado parte en materia de discriminación, en particular la Ley contra la Discriminación (N° 2008:567) y su compatibilidad con la Convención. El Estado parte recuerda que el examen abstracto de la legislación nacional (*actio popularis*) no es admisible por la vía del procedimiento de comunicación individual.

4.3 En cuanto al caso concreto de la autora, el Estado parte señala que la comunicación no es admisible *ratione temporis*, puesto que los hechos en cuestión ocurrieron en 2006, esto es, antes del 14 de enero de 2009, fecha en que entraron en vigor la Convención y su Protocolo Facultativo. La irretroactividad de los tratados es un principio general de derecho internacional consagrado en el artículo 28 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 que se recoge también en el artículo 2 f) del Protocolo Facultativo. El Estado parte señala además que no hay aún ninguna jurisprudencia del Comité sobre la cuestión y se remite a la jurisprudencia internacional pertinente, en particular la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la causa *Blečić c. Croacia*, en la que el Tribunal sostuvo, en su párrafo 79, que:

Por consiguiente, cuando la injerencia es anterior a la ratificación mientras que la negativa a otorgar reparación es posterior, basarse en la fecha de este último acto para determinar la competencia temporal del órgano jurisdiccional daría lugar a que el Convenio fuera vinculante para ese Estado en relación con un hecho ocurrido antes de que el Convenio entrara en vigor para ese Estado. Ahora bien, esto sería contrario al principio general de irretroactividad de los tratados.

4.4 Al evaluar la cuestión de la admisibilidad *ratione temporis*, es fundamental determinar "la fecha crítica", es decir, la fecha en que el instrumento internacional comienza a ser vinculante para el Estado parte, y decidir si los hechos que constituyen la presunta infracción tuvieron lugar antes o después de esa fecha. En la presente comunicación, la presunta infracción tuvo lugar en agosto de 2006 pero pasó a ser definitiva cuando el Gobierno desestimó el recurso interpuesto por la autora el 30 de agosto de 2007. Es, por lo tanto, evidente que esos hechos no tenían carácter continuo. Seguidamente, el Defensor de las Personas con Discapacidad inició un procedimiento contra el Organismo de la Seguridad Social ante el Tribunal del Trabajo, con la pretensión de que se ordenase al Estado que abonase a la autora una indemnización por trato discriminatorio.

4.5 Del hecho de que la sentencia sobre la presunta discriminación de la autora fuera dictada por el Tribunal del Trabajo el 17 de febrero de 2010 no se puede inferir que el Comité sea competente *ratione temporis* para examinar la presente comunicación. Si la decisión del Tribunal del Trabajo hubiera sido favorable a la autora, habría podido ordenar el pago de una indemnización económica, pero no habría podido anular la decisión del Organismo de la Seguridad Social. Al examinar el caso, el Tribunal del Trabajo aplicó la Ley de Prohibición de la Discriminación de las Personas con Discapacidad en la Vida Laboral (Nº 1999:132), que estaba en vigor cuando tuvieron lugar los hechos, y no la Ley contra la Discriminación (Nº 2008:567), por la que se derogó la Ley anterior y que entró en vigor el 1 de enero de 2009. Además, en la Convención no se hace referencia alguna a la existencia de un derecho automático a una indemnización³. Por consiguiente, el Estado parte sostiene que el Comité no es competente para examinar la presente comunicación, de conformidad con el artículo 2 f) del Protocolo Facultativo; que su examen equivaldría a dar efectos retroactivos a la Convención y que ello también redundaría en desmedro de la distinción fundamental entre infracción y reparación, en que se basan las normas jurídicas sobre la responsabilidad de los Estados.

Comentarios de la autora sobre las observaciones del Estado parte

5.1 El 31 de mayo de 2012, la autora presentó sus comentarios sobre las observaciones del Estado parte y señaló que los hechos que constituían la presunta discriminación habían ocurrido antes de la entrada en vigor de la Convención y del Protocolo Facultativo para el Estado parte. Sin embargo, "los principales hechos que son objeto" de su comunicación continuaron produciéndose después de la entrada en vigor de los tratados en cuestión y, además, el fallo del Tribunal del Trabajo fue emitido después de esa fecha.

5.2 La autora aduce que la cuestión principal a que se refiere su comunicación no es la denegación discriminatoria de un puesto de trabajo por el Organismo de la Seguridad Social, sino el hecho de que el Tribunal del Trabajo dictara una sentencia que no se ajustaba a lo dispuesto por la Convención, pese a que esta ya había entrado en vigor. Durante la investigación del Tribunal, el Defensor y los peritos presentaron propuestas claras para efectuar adaptaciones posibles y razonables del sistema informático del Organismo de la Seguridad Social, y el propio Tribunal señaló que cabía haber esperado que el Organismo hubiera desarrollado sistemas informáticos que fueran accesibles a las personas con discapacidad. Aunque el Tribunal del Trabajo examinó plenamente su denuncia y evaluó los elementos de prueba y los informes técnicos, no se opuso a la discriminación manifiesta practicada por una institución pública como el Organismo de la Seguridad Social. Por consiguiente, la propia sentencia del Tribunal del Trabajo vulneró la Convención, que en ese momento ya había entrado en vigor.

5.3 También se señala que el Estado parte no ha incorporado plenamente en su legislación los derechos y obligaciones recogidos en la Convención, y que el Estado parte no ha adoptado ninguna medida para evitar que se vuelvan a cometer discriminaciones de ese tipo.

Observaciones adicionales del Estado parte

6.1 El 2 de julio de 2012, el Estado parte presentó observaciones adicionales sobre la admisibilidad de la comunicación. Reitera que el asunto principal a que se refiere la comunicación de la autora no es su caso concreto, sino la legislación general del Estado

³ El Estado parte se remite a la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos en la comunicación Nº 520/1992, *E. y A. K. c. Hungría*, decisión adoptada el 7 de abril de 1994; y a la jurisprudencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la comunicación Nº 7/2005, *Muñoz Vargas y Sainz de Vicuña c. España*, decisión adoptada el 9 de agosto de 2007.

parte relativa a las personas con discapacidad. Ese examen general de la legislación de un Estado parte solo puede hacerse en virtud del artículo 36 de la Convención, en el marco del examen que hace el Comité de los informes de los Estados partes.

6.2 Dado que los hechos que dieron lugar a la denuncia de la autora ocurrieron en 2006, la tarea del Tribunal del Trabajo era examinar si el Organismo de la Seguridad Social había discriminado a la autora cuando, en agosto de 2006, decidió no contratarla. Por consiguiente, la Convención no era pertinente para el examen del Tribunal, ya que no estaba en vigor cuando tuvo lugar la presunta discriminación. El Estado parte señala además que las partes no hicieron valer la Convención en el procedimiento ante el Tribunal.

Decisión del Comité sobre la admisibilidad

7.1 El 16 de abril de 2013, en su noveno período de sesiones, el Comité examinó la admisibilidad de la comunicación.

7.2 En cumplimiento de lo exigido en el artículo 2 c) del Protocolo Facultativo, el Comité se cercioró de que la misma cuestión no hubiera sido o estuviera siendo examinada de conformidad con otro procedimiento de investigación o arreglo internacionales.

7.3 Con respecto a la admisibilidad *ratione temporis*, el Comité tomó nota del argumento del Estado parte de que los hechos del caso habían tenido lugar en agosto de 2006 y en 2007, antes de la entrada en vigor de la Convención y del Protocolo Facultativo, el 14 de enero de 2009, y de que el Comité debía declarar inadmisibles la comunicación para evitar una aplicación retroactiva de la Convención. Sin embargo, teniendo en cuenta que el Tribunal del Trabajo había dictado sentencia el 17 de febrero de 2010, el Comité llegó a la conclusión de que era competente *ratione temporis* para examinar la presente comunicación.

7.4 El Comité tomó nota también de la afirmación de la autora de que los hechos que eran objeto de su comunicación siguieron produciéndose después de que entrasen en vigor la Convención y el Protocolo Facultativo para el Estado parte, y que la propia sentencia del Tribunal del Trabajo de 17 de febrero de 2010, en la que se examinó plenamente su demanda por discriminación, vulneró la Convención, ya que en ella no se estimó que los ajustes y modificaciones propuestos por el Defensor y los peritos técnicos no impusieran una carga desproporcionada ni indebida al Organismo de la Seguridad Social.

7.5 El Comité recordó que, de conformidad con las normas generales de derecho internacional, los tratados no tienen efectos retroactivos que obliguen a una parte con respecto a cualquier acto o hecho que haya tenido lugar, o a cualquier situación que haya cesado de existir, antes de su entrada en vigor para ese Estado parte, a menos que el tratado en cuestión disponga lo contrario.

7.6 El Comité observó que la decisión del Organismo de la Seguridad Social de no contratar a la autora como investigadora-evaluadora de solicitudes de prestaciones e indemnizaciones por enfermedad le había sido comunicada a esta el 25 de agosto de 2006 y confirmada por el Gobierno en agosto de 2007, antes de la entrada en vigor de la Convención y del Protocolo Facultativo para el Estado parte, el 14 de enero de 2009. No obstante, el 17 de febrero de 2010, el Tribunal del Trabajo examinó plenamente la demanda presentada en nombre de la autora por el Defensor de las Personas con Discapacidad, incluidas las opiniones de testigos y los dictámenes de los peritos, y dictó sentencia en primera y última instancia en relación con la demanda por discriminación presentada por la autora contra el Organismo de la Seguridad Social. El Comité consideró que, dado que el Tribunal era la única instancia judicial competente para conocer de la demanda por discriminación, su decisión sobre la cuestión era sumamente pertinente a los efectos de examinar las pretensiones de la autora. Consideró también que la sentencia del Tribunal del Trabajo no podía disociarse de las dos decisiones de los órganos administrativos en las que

se había denegado la contratación de la autora; que esas tres decisiones constituían hechos cuyo examen se solicitaba al Comité; y que el carácter del procedimiento ante el Tribunal del Trabajo era sumamente pertinente a los efectos del examen de la objeción que oponía el Estado parte contra la admisibilidad de la comunicación *ratione temporis*. El Comité observó que el Tribunal del Trabajo no se había limitado simplemente a examinar los aspectos formales o errores de derecho de las decisiones anteriores adoptadas por los órganos administrativos, sino que había examinado el fondo de la demanda por discriminación presentada por el Defensor de las Personas con Discapacidad⁴. Así las cosas, el Comité consideró que la comunicación era admisible, ya que la sentencia del Tribunal del Trabajo de 17 de febrero de 2010 se había dictado cuando la Convención ya se encontraba en vigor en el Estado parte y, por lo tanto, contra dicha sentencia no cabía recurso alguno. En consecuencia, el Comité consideró que la excepción *ratione temporis* no obstaba para que examinara la presente comunicación, puesto que algunos de los hechos expuestos y el agotamiento de los recursos internos habían tenido lugar después de la entrada en vigor de la Convención y del Protocolo Facultativo para el Estado parte.

7.7 Con respecto al agotamiento de los recursos internos, el Comité tomó nota de que la autora afirmaba que la sentencia del Tribunal del Trabajo era inapelable y contra ella no cabía ningún otro recurso. En consecuencia, consideró que se habían agotado los recursos internos. Al no haber más objeciones a la admisibilidad de la comunicación, el Comité la declaró admisible.

Observaciones del Estado parte sobre el fondo

8.1 En nota verbal de fecha 20 de noviembre de 2013, el Estado parte presentó sus observaciones sobre el fondo de la comunicación.

8.2 El Estado parte recuerda que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entró en vigor para Suecia el 14 de enero de 2009. A la sazón, el Gobierno consideró que no era necesario modificar la legislación nacional vigente. A este respecto, el Estado parte se remite al capítulo 1, artículo 2, de su Constitución, relativo a la igualdad y la no discriminación, según el cual las autoridades públicas promoverán la oportunidad de que todos logren la participación y la igualdad en la sociedad, y las instituciones públicas combatirán la discriminación por razones de deficiencia funcional, entre otras.

8.3 El Estado parte se remite además a la Ley de Prohibición de la Discriminación de las Personas con Discapacidad en la Vida Laboral, de 1999 (Nº 1999:132). Esa Ley fue derogada el 1 de enero de 2009 tras la entrada en vigor de la Ley contra la Discriminación (Nº 2008:567), pero era aún aplicable cuando la autora presentó una demanda ante el Tribunal del Trabajo en contra del Organismo de la Seguridad Social de Suecia. Según el artículo 3 de la Ley de 1999, el empleador no puede dejar en situación desventajosa a un empleado o un postulante a un empleo que tenga una discapacidad, dispensándole un trato menos favorable del que dispensa o habría dispensado a una persona sin discapacidad en una situación comparable. Según el artículo 5 de la misma Ley, la prohibición de la discriminación es aplicable a diversas situaciones de la vida laboral, entre ellas cuando el empleador toma una decisión respecto de la contratación, elige a un postulante para entrevistarle o toma otra medida durante el proceso de contratación.

⁴ Los hechos de la presente comunicación relacionados con la pertinencia de la sentencia dictada después de la entrada en vigor de la Convención y el Protocolo Facultativo para Suecia son diferentes de los expuestos en la comunicación Nº 6/2011, *McAlpine c. el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, decisión adoptada el 28 de septiembre de 2012. En este último caso, la resolución del Tribunal Supremo, que se adoptó después de la entrada en vigor de ambos instrumentos para el Reino Unido, se ocupó únicamente de la existencia de errores de derecho y no examinó la denuncia de discriminación propiamente dicha.

8.4 A fin de determinar si se ha puesto a alguien en situación desventajosa en el sentido de la Ley de 1999, hay que proceder a una comparación entre el empleado o postulante y una persona existente o hipotética en una situación comparable. Para tratar de asegurarse de que la persona con discapacidad esté en una situación comparable a la de otras, el artículo 6 de la Ley de 1999 dispone que el empleador debe tomar medidas razonables de apoyo y adaptación. El Estado parte comunica además al Comité que, según los trabajos preparatorios de la Ley de 1999⁵, el apoyo y la adaptación que se exigen al empleador significan que este no puede asignar importancia a la discapacidad de una persona si, mediante medidas de apoyo y adaptación, es posible y razonable eliminar o reducir los efectos de su deficiencia en cuanto a su capacidad de trabajo hasta un punto en que pueda realizar las tareas más esenciales. El empleador que deniega el trabajo a una persona a causa de una discapacidad cuyos efectos podían haberse eliminado o reducido en grado suficiente mediante medidas razonables de apoyo y adaptación, es culpable de discriminación directa. Sin embargo, si la deficiencia afecta en realidad a la capacidad de trabajo en un grado considerable, aunque se apliquen medidas razonables de apoyo y adaptación, el postulante carece de la capacidad objetiva para desempeñar el puesto y no puede aducir que sea víctima de discriminación.

8.5 Según la Ley de 1999, las medidas apropiadas pueden consistir en la adquisición de dispositivos de asistencia en el trabajo o ajustes en el lugar de trabajo y pueden incluir un cambio en la forma en que se organiza el trabajo, desde el punto de vista del horario o las tareas. El empleador está obligado únicamente a tomar medidas de apoyo y adaptación que se consideren razonables en su caso concreto. En la evaluación se tienen en cuenta: "i) el costo de las medidas en relación con la capacidad del empleador de sufragarlas; ii) las posibilidades reales de aplicar las medidas y su efecto estimado en la persona con discapacidad; iii) la posibilidad de aplicar las medidas en el lugar de trabajo; iv) el efecto de las medidas adoptadas sobre la capacidad de la persona con discapacidad de desempeñar la función; y v) la duración del empleo"⁶.

8.6 El Estado parte señala al Comité que la legislación nacional, incluida la Ley de 1999, se basa en diversas directivas del Consejo Europeo en materia de no discriminación, entre ellas su Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que se ha incorporado en la legislación nacional mediante, entre otras, la Ley de 1999 y la Ley contra la Discriminación.

8.7 El Estado parte especifica que el objetivo de la política nacional en materia de discapacidad es lograr una sociedad basada en la diversidad en la que las personas con discapacidad, cualquiera que sea su edad, puedan participar plenamente en la vida social y en la que haya igualdad de condiciones de vida para las niñas, los niños, las mujeres y los hombres con discapacidad. A fin de alcanzar estos objetivos, se trabaja específicamente para sacar a la luz y suprimir los obstáculos que impiden la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad, prevenir y combatir la discriminación, y ofrecer a los niños, jóvenes y adultos con discapacidad la posibilidad de lograr independencia y autonomía. Los objetivos de la política en materia de discapacidad se han de llevar a la práctica en todos los ámbitos de la sociedad. Desde 2001 está en vigor una ordenanza especial, según la cual los organismos públicos, al planificar y llevar a cabo sus actividades, deben tener en cuenta los objetivos de esa política y actuar de manera que las personas con discapacidad participen plenamente en la sociedad y tengan iguales condiciones de vida. El 1 de enero de 2006, el Estado parte estableció el Organismo de Coordinación de la

⁵ Trabajos preparatorios de la Ley de 1999, proyecto de ley N° 1997/98:179, págs. 51 y 85.

⁶ Trabajos preparatorios de la Ley de 1999, *op. cit.*, págs. 53 y 85.

Política en materia de Discapacidad (Handisam), que presta apoyo al Gobierno en la aplicación de dicha política.

8.8 Según el Estado parte, la principal cuestión que se plantea en la comunicación consiste en determinar si habría sido o no razonable exigir que el Organismo de la Seguridad Social tomara medidas de apoyo y adaptación en el caso de la autora a fin de facilitar su contratación por dicho Organismo. El Estado parte, reiterando las observaciones que presentó el 24 de febrero de 2012, considera que el Comité no puede examinar los elementos de fondo de la comunicación porque el objetivo de esta es hacer un examen abstracto de la compatibilidad con la Convención de la legislación nacional sobre discriminación.

8.9 El Estado parte considera además que no hay duda de que la Ley de 1999 cumple los requisitos de la Convención con respecto a la cuestión de los ajustes razonables. Según los artículos 3 y 6 de la Ley, el empleador debe tomar medidas de apoyo y adaptación a fin de que la persona con discapacidad pueda alcanzar una posición de empleo similar a la de una persona sin discapacidad, a fin de que no haya discriminación. La obligación se limita a las medidas que se consideren "razonables". El Estado parte estima que esa limitación, y la Ley de 1999 en su integridad, son compatibles con los artículos 5 y 27 de la Convención y que, por lo tanto, este caso no constituye una infracción de la Convención en lo que atañe a la legislación nacional.

8.10 En cuanto a la cuestión de si la ley nacional correspondiente se ha aplicado de conformidad con la Convención en este caso, el Estado parte se remite a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, según la cual hay que dejar al Estado cierto margen de discrecionalidad, con sujeción a la supervisión de los órganos europeos, cuando adopte medidas legislativas, administrativas o judiciales en el ámbito de los derechos reconocidos por el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Según el propio Tribunal, "a causa de su contacto directo y continuo con las fuerzas vitales de su país, en principio las autoridades del Estado están en mejor situación que el juez internacional para formular una opinión acerca de los requisitos aplicables"⁷. El Estado parte considera que la doctrina del margen discrecional aplicada por el Tribunal Europeo obedece a la función subsidiaria que desempeña el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convenio Europeo de Derechos Humanos) en la protección de los derechos humanos cuando la responsabilidad primordial incumbe a las partes contratantes. La función del Tribunal consiste en vigilar la acción de los Estados, pero el Tribunal no es una segunda instancia ante la que recurrir contra las decisiones de los tribunales nacionales que aplican la legislación nacional.

8.11 El Estado parte se remite también a la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos y señala que a menudo reconoce a los Estados un margen discrecional⁸, particularmente amplio cuando se trata de cuestiones económicas⁹. A juicio del Estado parte, el Comité debería haber adoptado un criterio similar al examinar el presente caso y, por lo tanto, tomar como punto de partida para su examen las actuaciones y la evaluación de las autoridades nacionales, en particular el Tribunal del Trabajo.

⁷ *Handyside v. the United Kingdom*, 7 de diciembre de 1976, Series A N° 24, párr. 48.

⁸ Comunicaciones N° 61/1979, *Hertzberg y otros c. Finlandia*, dictamen aprobado el 2 de abril de 1982, párr. 10.3; N° 1621/2007, *Raihman c. Letonia*, dictamen aprobado el 28 de octubre de 2010, párr. 8.3; N° 1136/2002, *Vjatseslav Borzov c. Estonia*, dictamen aprobado el 26 de julio de 2004, párr. 7.3.

⁹ El Estado parte se refiere a la comunicación N° 197/1985, *Kitok c. Suecia*, dictamen aprobado el 27 de julio de 1988, párr. 9.2, en que el Comité sostuvo que, "por lo general, la reglamentación de una actividad económica corresponde exclusivamente al Estado".

8.12 El Estado parte destaca que las actuaciones ante el Tribunal del Trabajo consistieron no solo en la presentación de escritos por el Organismo de la Seguridad Social y el Defensor de la Igualdad, sino también en una vista oral, que sirvió de ocasión para que las dos partes presentasen pruebas escritas y orales. Previa solicitud de las partes, varios testigos, entre ellos la autora, declararon bajo juramento. El Estado parte considera que, por ello, el Tribunal del Trabajo tenía muy buenos fundamentos para hacer su evaluación del caso. Además, por solicitud de la autora, el Defensor de la Igualdad actuó como demandante en el juicio. Por lo tanto, defendió su causa una autoridad pública en materia de lucha contra la discriminación, lo que asegura que se hicieran valer debidamente sus opiniones e intereses. Por último, el Tribunal del Trabajo es un tribunal especializado, con experiencia en la evaluación de demandas por discriminación. Siete miembros de ese Tribunal participaron en la vista y en las deliberaciones, y llegaron unánimemente a la conclusión de que no cabía dar lugar a la demanda del Defensor de la Igualdad.

8.13 En cuanto al examen y la evaluación realizados por el Tribunal del Trabajo, el Estado parte considera que la investigación general no arrojó pruebas en el sentido de que una reprogramación del sistema de tramitación de expedientes hecha exclusivamente para tener en cuenta la situación de la autora habría tenido como resultado que esta pudiera navegar por dicho sistema. El procedimiento propuesto, consistente en hacer accesibles todos los datos necesarios, parecía demasiado amplio y hubiera exigido demasiado tiempo. Según el Estado parte, queda así demostrado que no habría sido razonable que el Organismo de la Seguridad Social hubiese tomado las medidas de apoyo y adaptación que habrían sido necesarias para poner a la postulante en una situación comparable a la de otra persona que no tuviera su discapacidad.

8.14 El Estado parte considera que el fallo pone de manifiesto más allá de toda duda que el Tribunal del Trabajo hizo un examen exhaustivo y minucioso de la demanda del Defensor de la Igualdad, que el fallo está bien fundamentado y que el Tribunal examinó detalladamente los distintos argumentos antes de llegar a una conclusión.

8.15 En cuanto a la afirmación de la autora de que el Tribunal del Trabajo no tuvo en cuenta que los ajustes introducidos en el programa informático del Organismo de la Seguridad Social habrían redundado en beneficio de cualquier empleado futuro con deficiencia visuales, el Estado parte aduce que las disposiciones de la Ley de 1999 y la Ley contra la Discriminación relativas a las medidas razonables de apoyo y adaptación tienen por objeto proteger a las personas de las medidas discriminatorias en su caso particular, pero no crear una accesibilidad general.

8.16 Por lo que se refiere al argumento de la autora de que, en las actuaciones ante el Tribunal del Trabajo, no se hizo recaer la carga de la prueba en el empleador, como habría correspondido, el Estado parte aclara que el artículo 24 a) de la Ley de 1999 establece que, cuando la persona que aduce haber sido objeto de discriminación presenta pruebas de circunstancias que constituyen motivos para creer que efectivamente lo ha sido, incumbe a la otra parte demostrar que no ha habido tal discriminación.

8.17 El Estado parte sostiene además que en la evaluación hecha por el Tribunal del Trabajo se aplicó el mismo tipo de "criterio de razonabilidad" que habría tenido que aplicar el Comité al hacer una evaluación con arreglo a los artículos 2, 5 y 27 de la Convención, en la que habría tenido que examinar los factores económicos y sopesar los distintos intereses en juego.

8.18 Según el Estado parte, el hecho de que el Tribunal del Trabajo fallara en contra de la autora no afecta en sí mismo a la conclusión de que las diligencias y la evaluación hechas en el país en este caso fueron de alto nivel y de que nada indica que fueran arbitrarias o adolecieran de otro defecto. El Estado parte sostiene que el Comité debe aceptar la conclusión del Tribunal del Trabajo de que no era razonable que el Organismo de la

Seguridad Social adoptase las medidas de apoyo y adaptación que habrían sido necesarias para poner a la autora en una situación comparable a la de una persona que no tuviera su discapacidad funcional. En consecuencia, el Estado parte considera que en el presente caso no ha habido infracción de la Convención.

Comentarios de la autora sobre las observaciones del Estado parte

9. El 11 de marzo de 2014, la autora presentó sus respuestas a las observaciones del Estado parte y manifestó que no tenía más comentarios sobre la cuestión y que reiteraba todos los argumentos presentados en la comunicación inicial.

Examen de la cuestión en cuanto al fondo

10.1 El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha examinado la presente comunicación a la luz de toda la información recibida, de conformidad con el artículo 5 del Protocolo Facultativo y el artículo 73, párrafo 1, de su reglamento.

10.2 El Comité toma nota del argumento del Estado parte de que no puede examinar los elementos de fondo de la comunicación porque esta tiene por objeto hacer un examen abstracto de la compatibilidad con la Convención de la legislación nacional sobre discriminación. El Comité recuerda que, para que un autor sea considerado víctima, no basta con que aduzca que una ley, por el solo hecho de existir, vulnera sus derechos¹⁰. En el presente caso, la autora considera que la Ley de 1999 se ha aplicado de manera que la perjudica. Por lo tanto, el Comité no se ocupa de la Ley de 1999 en abstracto, sino de su aplicación directa por el Tribunal del Trabajo al caso de la autora.

10.3 En el presente caso, el Comité debe determinar si el fallo dictado en 2010 por el Tribunal del Trabajo vulnera o no los derechos que asisten a la autora a tenor de los artículos 5 y 27 de la Convención. A este respecto, el Comité toma nota de las afirmaciones de la autora de que el fallo de ese Tribunal fue discriminatorio porque no evaluaba debidamente la posibilidad de que el Organismo de la Seguridad Social tomase medidas de apoyo y de adaptación para hacer compatibles sus sistemas informáticos internos con su deficiencia visual y, de esa forma, permitirle desempeñar las funciones profesionales que entrañaba el puesto de evaluadora-investigadora al que había postulado; y que no tuvo en cuenta que los ajustes en el programa informático del Organismo habrían beneficiado en el futuro a cualquier empleado con deficiencias visuales.

10.4 El Comité recuerda que, de conformidad con el artículo 27, párrafos 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 fundamentales. El Comité observa asimismo que el artículo 5, párrafos 1 y 2,

¹⁰ Véase la comunicación N° 318/1988, *E. P. y otros c. Colombia*, decisión de inadmisibilidad de 25 de julio de 1990, párr. 8.2; y la comunicación N° 35/1978, *Ameeruddy-Cziffra y otras 19 mujeres de Mauricio c. Mauricio*, dictamen aprobado el 9 de abril de 1981, párr. 9.2.

impone al Estado parte las obligaciones generales de reconocer que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna, y de prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizar a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

10.5 El Comité considera que, al evaluar la razonabilidad y la proporcionalidad de las medidas de ajuste, los Estados partes disponen de cierto margen discrecional. 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 justicia¹¹.

10.6 En el presente caso, el Comité considera que el Tribunal del Trabajo evaluó exhaustiva y objetivamente todos los elementos presentados por la autora y por el Organismo de la Seguridad Social antes de llegar a la conclusión de que las medidas de apoyo y adaptación recomendadas por el Defensor constituirían una carga indebida para el Organismo de la Seguridad Social. El Comité considera además que la autora no ha presentado ninguna prueba que le permita concluir que la evaluación realizada fue manifiestamente arbitraria o equivalió a una denegación de justicia. En esas circunstancias, el Comité no puede concluir que el fallo del Tribunal del Trabajo no se basara, en el momento en que lo emitió, en consideraciones objetivas y razonables. En consecuencia, el Comité opina que no puede determinar que se infringieran los artículos 5 y 27 de la Convención.

11. El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, actuando en virtud del artículo 5 del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, opina que los hechos presentados no constituyen una infracción de los artículos 5 y 27 de la Convención.

¹¹ Véase, por ejemplo: Comité de Derechos Humanos, comunicaciones N° 1329/2004 y N° 1330/2004, *Pérez Munuera y Hernández Mateo c. España*, decisión de inadmisibilidad adoptada el 25 de julio de 2005, párr. 6.4; comunicación N° 1540/2007, *Malmond Walid Nakrash y Liu Qifen c. Suecia*, decisión de inadmisibilidad adoptada el 30 de octubre de 2008, párr. 7.3.

Apéndice

Voto particular conjunto (disidente) de Carlos Ríos Espinosa, Theresia Degener, Munthian Buntan, Silvia Judith Quan-Chang y María Soledad Cisternas Reyes, miembros del Comité

1. No estamos de acuerdo con la posición del Comité de que la principal cuestión a que se refiere el presente caso consiste en determinar si la sentencia fue discriminatoria porque no evaluó adecuadamente la posibilidad de que el Organismo de la Seguridad Social tomara medidas de apoyo y adaptación para hacer sus sistemas informáticos internos compatibles con la deficiencia visual de la autora (párr. 10.3 *supra*). A nuestro juicio, la cuestión era más amplia, ya que el Defensor de la Igualdad sueco presentó diferentes opciones al Organismo de la Seguridad Social para que la autora pudiera desempeñar las obligaciones profesionales vinculadas al puesto de evaluadora-investigadora. Las diferentes opciones deberían haberse analizado desde la perspectiva de los criterios establecidos en el artículo 5 de la Convención, en relación con la realización de ajustes razonables en un caso específico.

2. Es cierto que el Comité no está facultado para actuar como tercera instancia al considerar las comunicaciones individuales. También es cierto que los Estados partes gozan de cierto margen de discrecionalidad al evaluar la razonabilidad de las medidas de ajuste y la cuestión de la carga indebida en un caso particular. No obstante, el Comité debería haber examinado los criterios que aplicó el Estado parte en este caso concreto, con el fin de determinar si constituyeron una infracción de los artículos 5 y 27 de la Convención. Cuando el Tribunal del Trabajo emitió su fallo en 2010, la Convención ya había entrado en vigor en el Estado parte, como señaló el Comité en su decisión sobre la admisibilidad. Por ello, el Tribunal del Trabajo debería haber tomado en consideración no solo las disposiciones de la Ley de Prohibición de la Discriminación de las Personas con Discapacidad en la Vida Laboral, de 1999, sino también el alcance de los "ajustes razonables" previstos en el artículo 5 de la Convención. Para realizar un examen de esa índole, el Comité no necesita hacer un análisis abstracto de la ley con el fin de estudiar si es compatible con la Convención, sino revisar los criterios que se aplicaron en el caso concreto para determinar si era o no razonable adoptar las medidas recomendadas por el Defensor de la Igualdad sueco.

3. En el presente caso, el Tribunal del Trabajo hizo un análisis basado en cinco cuestiones, todas ellas derivadas de la Ley de Prohibición de la Discriminación de las Personas con Discapacidad en la Vida Laboral, de 1999, a saber: i) el costo de las medidas en relación con la capacidad del empleador de sufragarlas; ii) las posibilidades reales de aplicar las medidas y su efecto estimado en la persona con discapacidad; iii) la posibilidad de aplicar las medidas en el lugar de trabajo; iv) el efecto de las medidas adoptadas sobre la capacidad de la persona con discapacidad de desempeñar la función; y v) la duración del empleo. Después de examinar el caso con arreglo al marco jurídico señalado, el Tribunal del Trabajo llegó a la conclusión de que los ajustes habrían sido demasiado complicados y habrían llevado mucho tiempo.

4. Los "ajustes razonables" se deben analizar caso por caso, y la razonabilidad y la proporcionalidad de las medidas de ajuste propuestas deben evaluarse teniendo en cuenta el contexto en que se necesitan. En el presente caso, los ajustes eran necesarios en un contexto profesional. Así pues, el criterio de la razonabilidad y la proporcionalidad debía demostrar, entre otras cosas, que: i) las medidas de ajuste eran necesarias para promover el empleo de una persona con discapacidad dotada de la competencia profesional y la experiencia para llevar a cabo las funciones correspondientes al puesto para el que era candidata; y ii) cabía

razonablemente esperar que la empresa o entidad pública o privada a la que la persona había postulado adoptara y aplicara las medidas de ajuste. Nunca se puso en duda que la autora tuviera la capacidad profesional y la experiencia necesarias para realizar las tareas del puesto para el que había postulado. Uno de los objetivos específicos de los "ajustes razonables" es compensar las limitaciones reales con el fin de promover el empleo de las personas con discapacidad, de manera que la falta de capacidad real para realizar dichas funciones no pueda considerarse el principal obstáculo para el empleo de una persona.

5. Creemos que el Tribunal del Trabajo no tuvo en cuenta el posible impacto de las medidas propuestas por el Defensor en el empleo futuro de otras personas con deficiencias visuales como criterio positivo adicional al evaluar las medidas de ajuste necesarias. Por lo tanto, consideramos que, si bien los ajustes razonables son, en principio, una medida individual^a, el beneficio para otros empleados con discapacidad también debe tenerse en cuenta al evaluar la razonabilidad y la proporcionalidad de conformidad con los artículos 5, 9 y 27 de la Convención. El Tribunal del Trabajo debería haber estudiado más minuciosamente el perfil, el papel y las funciones del Organismo de la Seguridad Social, una de las principales instituciones públicas del Estado parte encargadas de ejecutar la política nacional sobre discapacidad (párr. 3.2 *supra*). Por último, el Tribunal del Trabajo no tuvo en cuenta el subsidio salarial y las prestaciones de asistencia a las que la candidata y el potencial empleador podrían haber accedido si la autora hubiera sido seleccionada, pese a que se hizo clara mención de esos elementos en las opciones propuestas por el Defensor.

6. A la luz de lo anterior y teniendo en cuenta toda la información proporcionada por las partes, consideramos que el Comité debería haber determinado que la sentencia del Tribunal del Trabajo refleja una interpretación amplia de la noción de "carga indebida" que limita gravemente la posibilidad de que las personas con discapacidad sean seleccionadas para puestos que requieren la adaptación del entorno de trabajo a sus necesidades. Creemos que la evaluación que hizo el Tribunal del Trabajo de las medidas de apoyo y adaptación necesarias, de conformidad con la Ley de 1999, confirmó la denegación de ajustes razonables y dio lugar a una exclusión discriminatoria *de facto* de la autora del puesto para el que había postulado. El Comité debería haber considerado que esa evaluación no fue coherente con los principios generales establecidos en los párrafos i) y j) del preámbulo de la Convención y equivalió a una violación de los artículos 5 y 27 de la Convención.

^a Véase la observación general N° 2 (2014), sobre el artículo 9: accesibilidad, párr. 25.

Voto particular (disidente) de Damjan Tatic, miembro del Comité

Comparto los argumentos del voto particular conjunto, con la excepción de la cuestión de la necesidad de tener en cuenta los efectos potenciales de los ajustes razonables en el futuro empleo de personas con discapacidad en el Organismo sueco, expuesta en las frases primera y segunda del párrafo 5.
