

**CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL****SR. ATHANASIOS RANTOS****presentadas el 13 de marzo de 2025 (1)****Asunto C-38/24 [Bervidi] (i)****G. L.****contra****AB SpA**

[Petición de decisión prejudicial planteada por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia)]

« Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 1 — Artículo 2, apartados 1 y 2, letra b) — Prohibición de toda discriminación por motivos de discapacidad — Discriminación indirecta por asociación — Trabajador que no sufre una discapacidad pero sostiene ser víctima de una desventaja particular en el empleo debido a la discapacidad de su hijo, al que prodiga la asistencia y la mayor parte de los cuidados que su estado requiere — Artículo 5 — Obligación del empresario de realizar ajustes razonables con respecto a ese trabajador »

**I. Introducción**

1. La Sra. G. L., cuidadora de su hijo que padece una discapacidad grave, sostiene que su empresario, la sociedad AB SpA, le ha dispensado un trato discriminatorio al negarse a atender su solicitud de que se le asignara de manera estable un puesto de trabajo con horarios fijos de mañana para el ejercicio de sus funciones, para permitirle prodigar a su hijo la asistencia y la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, y poder seguir desarrollando su actividad profesional en pie de igualdad con los demás trabajadores.

2. En este contexto, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) pregunta al Tribunal de Justicia, en particular, si la Directiva 2000/78/CE (2) debe interpretarse en el sentido de que una persona en la situación de la Sra. G. L., que no sufre una discapacidad, puede invocar ante los tribunales el principio de prohibición de toda discriminación *indirecta* por motivos de discapacidad en su lugar de trabajo. En caso afirmativo, ese órgano jurisdiccional solicita que se determine si el empresario de la Sra. G. L. está obligado a realizar ajustes razonables en cuanto a ella, en el sentido de la citada Directiva, para subsanar la situación de discriminación.

Síguenos en...



3. La presente petición de decisión prejudicial se inscribe en la línea de la sentencia dictada en el asunto Coleman, (3) en la que el Tribunal de Justicia consagró el concepto de «discriminación por asociación» refiriéndose únicamente a la discriminación *directa*. Así, corresponderá al Tribunal de Justicia precisar, a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, celebrada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, (4) que entró en vigor el 3 de mayo de 2008 (en lo sucesivo, «Convención de la ONU»), el alcance del concepto «discriminación por asociación» y las consecuencias que tiene en la vida profesional del cuidador de un menor con discapacidad.

## II. Marco jurídico

### A. Derecho internacional

4. La Convención de la ONU dispone lo siguiente en la letra e) de su preámbulo:

«Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.»

5. Según el artículo 1 de dicha Convención, titulado «Propósito»:

«El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.»

6. El artículo 2 de la mencionada Convención, que lleva por título «Definiciones», establece:

«A los fines de la presente Convención:

[...]

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

[...]».

Síguenos en...

7. A tenor de los apartados 1 a 3 del artículo 5 de esa misma Convención, rubricado «Igualdad y no discriminación»:

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

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

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.»

8. Conforme a los apartados 1 y 2 del artículo 7 de la Convención de la ONU, titulado «Niños y niñas con discapacidad»:

«1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.

2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.»

#### **B. Derecho de la Unión**

9. Según los considerandos 12, 16, 17, 20 y 21 de la Directiva 2000/78:

«(12) [...] se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. [...]

[...]

(16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

(17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

[...]

(20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que estas

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.»

10. El artículo 1 de esta Directiva, titulado «Objeto», preceptúa:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

11. El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Concepto de discriminación», establece lo siguiente en sus apartados 1 y 2:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.»

12. El artículo 3 de la misma Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone en su apartado 1, letra c):

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.»

13. Con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2000/78, titulado «Ajustes razonables para las personas con discapacidad»:

«A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada

situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.»

### C. *Derecho italiano*

14. El Decreto Legislativo n.º 216 — Attuazione della direttiva 2000/78 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Decreto Legislativo n.º 216, por el que se traspone la Directiva 2000/78 para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), de 9 de julio de 2003, (5) en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 216»), establece, en su artículo 2, apartado 1, lo siguiente:

«A efectos del presente Decreto [...], se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en la religión, convicciones personales, discapacidad, edad u orientación sexual. Este principio exige que no se lleve a cabo ninguna discriminación directa o indirecta, según las definiciones que figuran a continuación:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de religión, convicciones personales, discapacidad, edad u orientación sexual.

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio, práctica, acto, acuerdo o comportamiento aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción dados, con una discapacidad, con una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas.»

15. El artículo 3, apartado 3 *bis*, de ese Decreto Legislativo tiene el siguiente tenor:

«Con objeto de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad, los empleadores públicos y privados deberán realizar ajustes razonables, según se definen en la Convención de [la ONU], ratificada con arreglo a la legge 3 marzo 2009 n.º 18 (Ley n.º 18, de 3 de marzo de 2009), en los lugares de trabajo para garantizar a las personas con discapacidad la plena igualdad con el resto de trabajadores. Los empleadores públicos y privados deberán aplicar lo establecido en este apartado sin generar gastos a la hacienda pública o incrementarlos y con los recursos humanos, financieros y materiales disponibles en la legislación vigente.»

### III. Litigio principal, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

16. La Sra. G. L. trabajaba para la sociedad AB como «agente de estación». (6) En su condición de cuidadora familiar, solicitó a su empresario que la asignara de forma permanente a un equipo fijo por la mañana para ejercer sus funciones o, con su consentimiento, funciones de un grado inferior, a fin de poder ocuparse por la tarde de su hijo menor, con el que convive y que padece una discapacidad grave con invalidez del 100 %, manteniendo su actividad profesional en pie de igualdad con los demás trabajadores.

17. Como AB no atendió las peticiones de la Sra. G. L., esta última presentó una demanda ante el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma, Italia), el 5 de marzo de 2019, para que se declarara que el comportamiento que su empresario había adoptado con ella era discriminatorio. Solicitó que se le condenara a asignarle de forma permanente a un puesto de trabajo con turno fijo, entre las 8:30 y las 15:00 o, en cualquier caso, compatible con las necesidades de su hijo, que se estableciera un plan de acción para eliminar las discriminaciones y que se le concediera una indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

18. A este respecto, la Sra. G. L., que reprocha a su empresario la falta de flexibilidad de sus horarios laborales, adujo en particular, en primer término, que AB la trató de forma diferente respecto de otros compañeros que fueron considerados no aptos, de forma temporal o definitiva, para trabajar con normalidad por motivos de salud. De hecho, mientras que a estos compañeros se les asignaron provisionalmente otras tareas en espera de que se les dieran otras funciones, adscribiéndolos a un servicio subvencionado o «asistido» en un lugar de trabajo fijo, no se concedió esta posibilidad a la recurrente, dado que su valoración de aptitud para desarrollar sus funciones se efectuó sobre la base sus propias condiciones de salud y no conforme a las de su hijo. En segundo término, a juicio de la recurrente, AB adoptó, durante un período de tiempo excesivamente largo, medidas provisionales, no definitivas, para resolver las dificultades a las que se enfrentaba la recurrente para seguir desarrollando su actividad provisional a la luz de las obligaciones de asistencia que tiene en su condición de cuidadora de su hijo. En tercer término, según G. L., AB no atendió su solicitud de que se le asignaran, en su caso, funciones de un nivel inferior a fin de resolver tales dificultades.

19. El Tribunale di Roma (Tribunal de Roma) desestimó el recurso de la Sra. G. L. alegando que no era la persona legitimada para actuar en caso de discriminación en el trabajo, pues solo lo es la persona que sufre la discapacidad. La Sra. G. L. recurrió esa resolución ante la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma, Italia), que desestimó el recurso en cuanto al fondo. A este respecto, dicho órgano jurisdiccional se basó en la sentencia Coleman para considerar que un cuidador familiar puede invocar las disposiciones nacionales de protección de las personas con discapacidad frente a la discriminación en el trabajo, en particular, los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 3 bis, del Decreto Legislativo n.º 216. Sin embargo, según el citado órgano jurisdiccional, en el caso de autos no había quedado acreditada la existencia de un comportamiento discriminatorio por parte de AB y, en cualquier caso, dicha sociedad había realizado «ajustes razonables». Ese mismo tribunal precisó que, en particular, AB había facilitado en todo caso la tarea de la Sra. G. L. de manera suficiente, aunque a través de instrucciones de servicio provisionales y que, en lo concerniente al trato dispensado a trabajadores no aptos para desempeñar su trabajo con normalidad, a los que se asignaron otras tareas de forma provisional a la espera de que se les dieran otras funciones en un puesto fijo, la empresa actuó acertadamente no concediendo esa misma posibilidad a la Sra. G. L. dado que sus compañeros eran los destinatarios de las prescripciones médicas indicadas en las certificaciones aportadas.

20. La Sra. G. L. recurrió en casación ante la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), órgano jurisdiccional remitente, alegando que cumplía los requisitos legales para beneficiarse del derecho de no discriminación por razón de discapacidad en el lugar de trabajo. A este respecto, negó que AB hubiera realizado «ajustes

razonables» y añadió que consideraba tener un derecho absoluto a la aplicación de esos ajustes. La Sra. G. L. mantuvo asimismo que las medidas aplicadas por AB, de carácter provisional, limitadas a algunos meses en períodos discontinuos y no formalizadas por escrito, no excluían la discriminación denunciada. Por otra parte, adujo que se habían infringido las normas en materia de prueba de la discriminación. Después de la interposición de su recurso de casación, la Sra. G. L. comunicó al órgano jurisdiccional remitente que había sido despedida el 10 de octubre de 2022.

21. El órgano jurisdiccional remitente señala que, conforme al Derecho italiano, la primera definición legal de «cuidador familiar» figura en una ley adoptada en 2017 (7) y que, aunque la normativa nacional reconoce determinadas ventajas fiscales y sociales a dicho cuidador, en la fecha en la que se produjeron los hechos del litigio principal esa figura no disfrutaba de una protección general contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo por razón de las tareas de asistencia y cuidado que debe realizar. (8) Por esa razón, el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma) rechazó el recurso de la Sra. G. L. En cambio, la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma), haciendo referencia a la sentencia Coleman para fundamentar su razonamiento, consideró que el cuidador familiar de una persona con discapacidad tiene derecho a protección cuando sufre una discriminación por motivos de discapacidad en el lugar de trabajo.

22. El órgano jurisdiccional remitente señala que, no obstante, la sentencia Coleman tiene expresa y únicamente por objeto la discriminación *directa* y que, a primera vista, no parece permitir la aplicación extensiva de la Directiva 2000/78 a los cuidadores de personas discapacitadas que aleguen la existencia de una discriminación *indirecta* en su lugar de trabajo. No obstante, también sería posible una interpretación más amplia de esa Directiva, basada en la consideración de los objetivos que persigue, de su lógica y de la evolución de la normativa vigente y las dinámicas económicas y sociales.

23. En lo que respecta a la evolución jurídica, dicho órgano jurisdiccional destaca que la Convención de la ONU entró en vigor el 3 de mayo de 2008 y que puede invocarse a efectos de la interpretación de la Directiva 2000/78. Pues bien, a la luz de la definición del concepto de «discriminación por motivos de discapacidad» que figura en el artículo 2 de dicha Convención, parece que ese texto no atribuye ninguna importancia a la diferencia entre la discriminación directa y la indirecta en lo que respecta a la protección de las personas con discapacidad. En lo que respecta al ordenamiento jurídico italiano, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha reconocido, en su Dictamen aprobado en virtud del artículo 5 del Protocolo facultativo de la Convención de la ONU, (9) respecto de la comunicación n.º 51/2018, de 16 de agosto de 2022, (10) las graves consecuencias que se derivan para las personas con discapacidad que requieren de cuidados, de la falta de reconocimiento del estatuto jurídico del cuidador y de medidas de protección social efectivas en su beneficio, como acceso a ayudas, financiación y al sistema de pensiones, flexibilidad en los horarios de trabajo y la cercanía al domicilio.

24. En el supuesto de que el cuidador familiar de un menor con discapacidad pudiera invocar ante los tribunales la protección contra la discriminación indirecta en el lugar de trabajo por razón de la asistencia que presta a ese menor, se plantearía la cuestión de si esa protección implica que el empresario del cuidador realice ajustes razonables para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato frente a otros trabajadores. El órgano jurisdiccional remitente considera que, en ese supuesto, sería necesario definir el concepto de «cuidador» a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78.

25. En estas circunstancias, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de [la ONU], en el sentido de que el *caregiver* familiar de un menor con discapacidad grave, que afirme haber sufrido una discriminación indirecta en el ámbito laboral a consecuencia de los cuidados que dispensa, tenga legitimación activa para recabar protección contra la discriminación que se hubiera reconocido a la misma persona discapacitada, si esta última fuera el trabajador, en la Directiva [2000/78]?

2) En el caso de que sea afirmativa la respuesta a la cuestión a), ¿puede interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de [la ONU], en el sentido de que imponga al empleador del mencionado *caregiver* la obligación de adoptar soluciones razonables para garantizar, también en beneficio del citado *caregiver*, el respeto del principio de igualdad de trato frente a otros trabajadores, según el modelo establecido para las personas discapacitadas por el artículo 5 de la Directiva [2000/78]?

3) En el caso de que sea afirmativa la respuesta a la cuestión a) o a la cuestión b), ¿debe interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de [la ONU], en el sentido de que debe entenderse como *caregiver* relevante a efectos de la aplicación de la Directiva [2000/78], cualquier persona que pertenezca al círculo familiar o sea pareja de hecho, que dispense cuidados en el ámbito doméstico, incluso de manera no profesional, que sean gratuitos, relevantes desde el punto de vista cuantitativo, exclusivos, constantes y duraderos, a una persona que, con motivo de su discapacidad grave, no sea totalmente autosuficiente en el desarrollo de las actividades de la vida diaria, o debe interpretarse el Derecho de la Unión en el sentido de que la definición de *caregiver* de que se trata sea más amplia o más restringida aún que la anterior?»

26. Han presentado observaciones escritas al Tribunal de Justicia la Sra. G. L., AB, los Gobiernos italiano y griego y la Comisión Europea.

27. De conformidad con lo solicitado por el Tribunal de Justicia, las presentes conclusiones se centrarán en el análisis de las dos primeras cuestiones prejudiciales.

#### IV. Análisis

##### A. Sobre la primera cuestión prejudicial

28. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que no sufre una discapacidad pero sostiene ser víctima de una desventaja particular en el empleo debido a la discapacidad de su hijo, al que prodiga la asistencia y la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, puede invocar ante los tribunales el principio de prohibición de discriminaciones indirectas por motivos de discapacidad que establecen las citadas disposiciones.

29. Conforme a su artículo 1 y según se desprende tanto de su título y preámbulo como de su contenido y finalidad, la Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación basada, en particular, en la discapacidad por lo que respecta al empleo y la ocupación, en aras de aplicar, en los Estados miembros, el principio de igualdad de trato, ofreciendo a toda persona una protección eficaz contra la

Síguenos en...





discriminación basada, en particular, en este motivo. (11) El artículo 2, apartado 1, de dicha Directiva define el principio de igualdad de trato a efectos de esa misma Directiva como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de esa Directiva, entre los que figura la discapacidad. Ese mismo artículo 2 prevé, en su apartado 2, letra a), que existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de la discapacidad y, en su apartado 2, letra b), que, salvo en los supuestos contemplados en los incisos i) y ii) de esa letra b), existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas, en concreto, con una determinada discapacidad, respecto de otras personas.

30. En cuanto al concepto de «discapacidad», procede recordar que la Unión aprobó la Convención de la ONU mediante la Decisión 2010/48/CE. (12) Por consiguiente, a partir de la entrada en vigor de dicha Decisión, las disposiciones de esa Convención forman parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión. Por otra parte, del apéndice al anexo II de la Decisión resulta que, en el ámbito de la vida independiente y la inclusión social, el trabajo y el empleo, la Directiva 2000/78 figura entre los actos de la Unión relativos a las materias regidas por esa Convención. De ello se sigue que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la misma Convención puede ser invocada para interpretar esa Directiva, que en la medida de lo posible debe interpretarse de conformidad con la Convención de la ONU. Por este motivo, a raíz de la aprobación de esa Convención por la Unión, el Tribunal de Justicia ha considerado que el concepto de «discapacidad», en el sentido de la citada Directiva, debe entenderse referido a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. (13) En este caso, el órgano jurisdiccional remitente señala que el hijo menor de la Sra. G. L. padece una discapacidad grave con una invalidez reconocida del 100 %. No se discute que ese menor sufre una «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 ni que la Sra. G. L. le prodiga la asistencia y la mayor parte de los cuidados básicos que su estado requiere.

31. En sus observaciones escritas, la Sra. G. L. aduce que solicitó a AB, en primer lugar, que se le asignara de manera estable un puesto de trabajo con horarios fijos de mañana para el ejercicio de sus funciones, a fin de poder cumplir su deber de asistencia para con su hijo, que está obligado a someterse a un programa de tratamientos básicos que deben serle dispensados a una hora fija por la tarde, conforme a lo prescrito por la agencia sanitaria local. En segundo lugar, también solicitó que, en su caso, se le encomendaran tareas de un nivel inferior para poder encargarse de su hijo. Pues bien, a su juicio, su empresario no atendió sus peticiones y le aplicó un trato discriminatorio. (14) Por consiguiente, el litigio principal versa sobre condiciones de empleo y trabajo, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.

32. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita que se determine si la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad que establece esa Directiva es aplicable a un trabajador como la Sra. G. L., en su condición de cuidadora de un menor con discapacidad. Dicho órgano jurisdiccional menciona la sentencia Coleman, en la que el Tribunal de Justicia declaró que esa Directiva y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de

que la prohibición de discriminación directa que prevén no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas y que, cuando un empresario trate a un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad de manera menos favorable que la manera en la que trata, ha tratado o podría tratar a otro trabajador en una situación análoga y se acredite que el trato desfavorable del que es víctima dicho trabajador está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal trato resulta contrario a la prohibición de discriminación directa enunciada en el citado artículo 2, apartado 2, letra a).

33. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, a la luz de esa sentencia, que se refiere expresa y únicamente a la discriminación directa, la aplicación de la Directiva 2000/78 se hace extensiva a los cuidadores de personas con discapacidad que afirman ser víctimas de *discriminación indirecta* en su lugar de trabajo. A este respecto, conviene señalar que, en esa sentencia, el Tribunal de Justicia, pronunciándose en formación de Gran Sala, declaró que esa Directiva tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir *todas las formas de discriminación* basadas en la discapacidad y que el principio de igualdad de trato que consagra esa Directiva en ese ámbito *no se aplica a una categoría determinada de personas*, sino en función de los motivos contemplados en su artículo 1. (15) Según el Tribunal de Justicia, el hecho de que la misma Directiva contenga disposiciones destinadas a tener en cuenta específicamente las necesidades de las personas con discapacidad *no permite llegar a la conclusión* de que el principio de igualdad de trato que la misma consagra deba interpretarse de manera restrictiva, es decir, en el sentido de que *prohíbe únicamente las discriminaciones directas por motivo de discapacidad* que afecten exclusivamente a las propias personas con discapacidad. (16) El Tribunal de Justicia precisó que cuando la persona objeto de discriminación directa por motivo de discapacidad no es ella misma una persona discapacitada, no es menos cierto que el motivo del trato menos favorable del que esa persona alega haber sido víctima lo constituye precisamente la discapacidad. (17) El Tribunal de Justicia añadió que, una vez demostrado que un trabajador que prodiga a su hijo con discapacidad los cuidados que su situación requiere es víctima de discriminación directa por motivo de discapacidad, toda interpretación de la Directiva 2000/78 que circunscriba la aplicación de esta exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas personas discapacitadas podría privar a dicha Directiva de una parte considerable de su efecto útil y reducir la protección que pretende garantizar. (18)

34. Ha de señalarse que, mediante la sentencia Coleman, el Tribunal de Justicia consagró el concepto de «discriminación por asociación», según el cual una persona puede invocar la Directiva 2000/78 cuando no sufre ella misma una discapacidad pero es víctima de un trato desfavorable en el trabajo en su condición de cuidadora de una persona con discapacidad. Es cierto que, en el fallo de esa sentencia, el Tribunal de Justicia solo hace referencia a la discriminación directa, en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas, que únicamente mencionaban esa forma de discriminación. Sin embargo, como enuncia el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, el principio de igualdad de trato se entiende como la ausencia de *toda* discriminación *directa o indirecta* basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de esa Directiva. (19) Por consiguiente, a mi juicio, del tenor de esa disposición resulta que la prohibición de discriminación *directa* por asociación por motivos de discapacidad implica, lógicamente, la de la discriminación *indirecta* por asociación. Dicho de otro modo, trazar una distinción entre esas dos formas de discriminación pondría en entredicho la coherencia interna de

Síguenos en...



esa Directiva. (20) Así, el Tribunal de Justicia señaló en el apartado 38 de la sentencia Coleman que la mencionada Directiva tiene por objeto combatir *todas las formas* de discriminación basadas en la discapacidad. Como ha señalado el Gobierno italiano en sus observaciones escritas, del propio tenor de esa sentencia y, en particular de su apartado 43, se desprende que la Directiva 2000/78 *no prohíbe únicamente las discriminaciones directas* por motivo de discapacidad que afecten exclusivamente a las propias personas con discapacidad, lo cual, desde mi punto de vista, implica que esa Directiva también prohíbe la discriminación indirecta por asociación. (21)

35. Por otro lado, el objeto de esa Directiva, enunciado en su artículo 1, consiste en establecer un marco general para que se aplique el principio de igualdad de trato. Pues bien, la prohibición de discriminación directa por asociación y de discriminación indirecta por asociación están estrechamente vinculadas en la medida en que, como señala el órgano jurisdiccional remitente, no puede existir una auténtica protección contra el trato desfavorable en el lugar de trabajo si no se lucha de forma sistemática contra ambas formas de discriminación.

36. La interpretación según la cual la Directiva 2000/78 se aplica tanto a la discriminación directa como a la discriminación indirecta por asociación queda corroborada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. A este respecto, ha de mencionarse la sentencia CHEZ, (22) referida a la Directiva 2000/43/CE, (23) cuyos artículos 1 y 2, apartado 1, están redactados en términos análogos a los de los artículos 1 y 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en lo que respecta al «origen racial o étnico» en lugar de a la «discapacidad». En esa sentencia, el Tribunal de Justicia, pronunciándose asimismo en formación de Gran Sala, declaró que el concepto de «discriminación basada en el origen étnico», en el sentido de la Directiva 2000/43, debe interpretarse en el sentido de que en circunstancias en las que todos los contadores eléctricos en un barrio habitado principalmente por personas de origen gitano están instalados en postes del tendido eléctrico aéreo a una altura de seis a siete metros, mientras que en los otros barrios los contadores están situados a una altura menor de dos metros, dicho concepto es aplicable *con independencia* de que esa medida colectiva afecte a las personas que tienen un origen étnico específico o a las que, sin tener ese origen, sufren junto con las primeras el trato menos favorable o la desventaja particular derivada de esa medida. En el marco de su razonamiento, el Tribunal de Justicia, haciendo referencia, por analogía, a la sentencia Coleman, puso de relieve que la jurisprudencia en virtud de la cual el ámbito de aplicación de esa Directiva, habida cuenta de su objeto y de la naturaleza de los derechos que trata de proteger, no puede definirse de manera restrictiva, permite sustentar en este caso la interpretación de que el principio de igualdad de trato al que se refiere esa Directiva no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos enunciados en su artículo 1, por lo que también es aplicable a las personas que, aunque no pertenezcan ellas mismas a la raza o la etnia considerada, sufren sin embargo un trato menos favorable o una desventaja particular por uno de esos motivos. (24) Por consiguiente, el Tribunal de Justicia consideró expresamente que la discriminación indirecta por asociación estaba comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/43, que está redactada conforme a la misma estructura que la Directiva 2000/78. (25)

37. La prohibición de la discriminación indirecta por asociación que establece esa Directiva también está respaldada por la Convención de la ONU que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, puede invocarse para interpretar la citada Directiva,

que debe ser objeto, en la medida de lo posible, de una interpretación conforme a esa Convención. (26) En efecto, el artículo 5, apartado 2, de la citada Convención dispone que los Estados Partes prohibirán *toda discriminación* por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra *la discriminación por cualquier motivo*. De este modo, esa Convención ha adoptado una interpretación extensiva del concepto de «discriminación por motivos de discapacidad», de la que se desprende, por lógica, que la Convención de la ONU prohíbe la discriminación indirecta por asociación.

38. En ese sentido, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (27) creado en el marco del Protocolo facultativo de la Convención de la ONU, consideró, en su observación general n.º 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, de 26 de abril 2018, (28) que el artículo 5, apartado 2, de la Convención de la ONU contiene los requisitos jurídicos para el logro de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y las *personas asociadas a ellas*, y que la obligación de prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad pretende proteger a las personas con discapacidad y a las personas de su entorno, *por ejemplo a los padres de niños con discapacidad*. (29) Dicho Comité ha señalado asimismo que la discriminación «por motivos de discapacidad» puede afectar, en particular, a las personas asociadas a personas con discapacidad, fenómeno conocido como «discriminación por asociación», y que el motivo del amplio alcance del artículo 5 es erradicar y combatir todas las situaciones de discriminación y conductas discriminatorias que están vinculadas con la discapacidad. (30) Según ese Comité, el concepto de protección contra «la discriminación por cualquier motivo» significa que deben tenerse en cuenta todos los motivos posibles de discriminación y sus intersecciones. (31)

39. Más recientemente, en su dictamen aprobado en virtud del artículo 5 del Protocolo Facultativo, respecto de la comunicación n.º 51/2018, de 26 de agosto de 2022, (32) el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad examinó la comunicación de una persona en su condición de cuidadora de su hija y de su pareja, ambos con discapacidad. El citado Comité, refiriéndose a su observación general n.º 6, aplicó el concepto de «discriminación por asociación», teniendo en cuenta la afirmación de la autora según la cual la laguna que presenta el sistema jurídico italiano hace vulnerables a los cuidadores familiares y les expone al riesgo de ser víctimas de discriminación por asociación, en infracción del artículo 5 de la Convención de la ONU.

40. Aunque la Unión no ha aprobado el Protocolo Facultativo de la Convención de la ONU y el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no es un órgano jurisdiccional, resulta llamativo que ese Comité también adopte, en consecuencia, una interpretación extensiva del concepto de «discriminación por motivos de discapacidad» y haga expresamente referencia a la discriminación por asociación, sin limitarla a la discriminación directa.

41. Ha de observarse asimismo que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), que prohíbe *toda discriminación*, en particular, por razón de discapacidad. Además, el artículo 26 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su

participación en la vida de la comunidad. (33) Según el artículo 52, apartado 3, de la Carta, en la medida en que esta contenga derechos que correspondan a derechos garantizados por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «CEDH»), su sentido y alcance serán iguales a los que les confiere dicho Convenio. El artículo 53 de la Carta añade a tal efecto que ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse como limitativa o lesiva, en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, de los derechos reconocidos, en particular, por el CEDH.

42. Pues bien, a este respecto procede señalar que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en lo sucesivo «TEDH»), (34) a instancias de un recurrente que invocaba, en particular, una discriminación indirecta, (35) declaró que el estado de salud de una persona, en particular una discapacidad y varios problemas de salud, están englobados en la expresión «cualquier otra situación» empleada en el artículo 14 del CEDH. (36) Dicho Tribunal recordó que la expresión «cualquier otra situación» ha recibido generalmente en su jurisprudencia una interpretación amplia que no se circunscribe a las características de carácter personal, en el sentido de ser innatas o inherentes a la personas y que de ello se sigue que, habida cuenta de su objetivo y de la naturaleza de los derechos que pretende proteger, el artículo 14 del CEDH también engloba los supuestos en los que una persona recibe un trato menos favorable por la situación o las características protegidas de otra persona. El mencionado Tribunal llegó a la conclusión de que el trato discriminatorio que denunciaba el recurrente por razón de la discapacidad de su hijo, con el que mantenía vínculos personales estrechos y al que prodigaba cuidados, constituye una forma de discriminación por motivos de discapacidad comprendida en el ámbito del artículo 14 de la CEDH. (37) Por consiguiente, ese mismo Tribunal consagró el concepto de «discriminación por asociación», sin efectuar ningún tipo de distinción entre la discriminación directa y la discriminación indirecta. (38)

43. Por consiguiente, creo que, aunque el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 haga referencia a las «personas con una discapacidad determinada», dicha disposición entraña que el cuidador familiar de un menor con discapacidad puede invocar ante los tribunales, en relación con la prohibición de la discriminación indirecta por asociación, la protección contra la discriminación que se concedería a la propia persona con discapacidad en caso de que fuera el trabajador, so pena de privar a esa Directiva de parte de su efecto útil. En otras palabras, esta Directiva asegura, al mismo tiempo, la protección de dos personas, esto es, por un lado, el menor con discapacidad, que recibe los cuidados de un cuidador en el ámbito familiar, y, por otro, tal cuidador en el ámbito profesional, sobre la base de su reducida disponibilidad para ejercer sus funciones a causa de los cuidados que prodiga.

44. En este caso, el órgano jurisdiccional remitente parte de la premisa de que la Sra. G. L. puede ser víctima de una discriminación indirecta por asociación. A este respecto, conviene recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, no cabe considerar que una disposición o una práctica establece una diferencia de trato directa por motivos de discapacidad, en el sentido de lo dispuesto en los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, cuando se basa en un criterio que no está indisolublemente ligado a la discapacidad. (39)

45. En el asunto que dio lugar a la sentencia Coleman, la recurrente alegó haber recibido un peor trato de su empleador que sus compañeros padres de hijos no discapacitados. (40)

Síguenos en...



Esa diferencia de trato se consideró vinculada al concepto de «discriminación directa por asociación», que se produce cuando una persona es, ha sido o puede ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo, entre otros, de discapacidad. En efecto, esa diferencia de trato parece estar indisociablemente ligada a la discapacidad del menor. (41)

46. De conformidad con el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, salvo en los supuestos establecidos en los incisos i) y ii) de dicha letra b), una «discriminación indirecta por asociación» puede resultar de una medida que, aunque esté formulada de manera neutra, es decir, sirviéndose de criterios no fundados en la característica protegida, lleva a desfavorecer particularmente a las personas dotadas de esa característica. (42) Desde mi punto de vista, un ejemplo típico de esa discriminación es que el empresario establezca, con carácter general, turnos de trabajo sin flexibilidad. Esa norma está formulada de manera neutra en la medida en que se aplica a todos los trabajadores, pero genera una desventaja particular para los cuidadores familiares de hijos con discapacidad, para los que son necesarios horarios de trabajo más flexibles para poder prodigar a esos hijos la asistencia y los cuidados que su estado de salud requiere. (43)

47. Incumbe pues al órgano jurisdiccional remitente, único competente para apreciar los hechos, comprobar si el comportamiento que se imputa a AB puede constituir una discriminación directa o una discriminación indirecta por asociación, en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78.

48. A la luz de las consideraciones anteriores, propongo que se responda a la primera cuestión prejudicial que los artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador que no sufre una discapacidad pero sostiene ser víctima de una desventaja particular en el empleo debido a la discapacidad de su hijo, al que prodiga la asistencia y la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, puede invocar ante los tribunales el principio de prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad que establecen las citadas disposiciones.

### **B. Sobre la segunda cuestión prejudicial**

49. Mediante su segunda cuestión prejudicial, que se plantea en caso de que la primera cuestión prejudicial reciba una respuesta afirmativa, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que cuando un trabajador que no sufre una discapacidad es el cuidador de su hijo discapacitado, el empresario de dicho cuidador está obligado a tomar, como «ajustes razonables» a los que se refiere ese artículo, medidas adecuadas para permitirle, en función de las necesidades de cada situación, prodigar la asistencia y la mayor parte de los cuidados que el estado de su hijo requiere.

50. A tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se deben realizar ajustes razonables. En este sentido, el empresario ha de tomar 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.

51. En el apartado 42 de la sentencia Coleman, el Tribunal de Justicia señaló que el hecho de que el artículo 5 se refiera específicamente a las personas que padecen una discapacidad obedece a la circunstancia de que se trata de medidas específicas que quedarían privadas de todo alcance o que podrían resultar desproporcionadas si no se circunscribieran exclusivamente a las personas que padecen alguna discapacidad. El Tribunal de Justicia añadió que, según se desprende de los considerandos 16 y 20 de esa Directiva, se trata de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad de esas personas. Así pues, la finalidad específica de tales medidas es hacer posible y facilitar la inserción de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y, por esta razón, solo pueden resultar aplicables a las propias personas con discapacidad, así como a las obligaciones que, frente a ellas, tienen los correspondientes empresarios y, en su caso, los Estados miembros.

52. No obstante, en virtud del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso ii), de la Directiva 2000/78, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una discapacidad determinada, con respecto a otras personas, salvo que el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en esa Directiva esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 de dicha Directiva para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica. Por consiguiente, la realización de ajustes razonables permite subsanar una situación de discriminación indirecta. Por lo tanto, como ha señalado la Comisión en sus observaciones escritas, la discriminación indirecta y los ajustes razonables que incumben al empresario están estrechamente vinculados. En el mismo sentido, según el artículo 2 de la Convención de la ONU, la discriminación por motivos de discapacidad incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. En tales circunstancias, toda vez que se reconoce que la Directiva 2000/78 prohíbe la discriminación indirecta por asociación, de lo anterior resulta, por lógica, que deben concederse ajustes razonables al trabajador que, en su lugar de trabajo, es víctima de discriminación indirecta por asociación por motivos de discapacidad, de forma que se aplique el principio de igualdad de trato.

53. Por lo demás, la Convención de la ONU, que fue aprobada por la Unión *después* de la fecha en la que se pronunció la sentencia Coleman, define, en su artículo 2, los ajustes razonables como 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». De esa definición resulta que, a diferencia de lo que dispone el artículo 5 de la Directiva 2000/78, los ajustes razonables no se circunscriben a las necesidades de las personas con discapacidad en el trabajo y que también pueden beneficiar a una persona con discapacidad que no está en condiciones de desarrollar una actividad profesional, adoptando la forma de ajustes concedidos al trabajador que ejerce como cuidador. Mediante esos ajustes, el trabajador puede prodigar la asistencia y los cuidados que la situación de la persona con discapacidad requiere, *al margen de su edad*. En ese sentido, el artículo 5, apartado 3, de la citada Convención establece que «a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas

pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables», sin establecer límite alguno en cuanto a las personas interesadas.

54. Además, el artículo 7, apartado 1, de la Convención de la ONU dispone que «los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas». Habida cuenta de que un menor con discapacidad depende de otra persona para disfrutar de esos derechos y libertades, su cuidador debe estar en condiciones de brindar a ese menor la asistencia que su situación requiere, lo cual puede implicar que las condiciones de empleo de dicho cuidador se adapten. Por consiguiente, la necesidad de realizar ajustes razonables se impone con mayor razón cuando la persona con discapacidad es un menor. Pues bien, como se ha destacado, la Convención puede ser invocada para interpretar la Directiva 2000/78, que en la medida de lo posible debe interpretarse de conformidad con dicha Convención. (44) De manera más general, el artículo 7, apartado 2, de la Convención de la ONU, al igual que el artículo 24, apartado 2, de la Carta, establecen que, en todos los actos relativos a los niños llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del niño constituirá una consideración primordial.

55. En lo que respecta al tipo de ajustes razonables que puede reclamar el cuidador de una persona con discapacidad, ha de señalarse que el considerando 20 de la Directiva 2000/78 enumera, entre las medidas adecuadas, «medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre». A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que ese considerando realiza una enumeración no exhaustiva de las medidas adecuadas, que pueden ser de orden físico, organizativo o educativo, dado que el artículo 5 de la misma Directiva, en relación con el artículo 2 de la Convención de la ONU preconiza una definición amplia del concepto de «ajuste razonable». (45)

56. Como ya indiqué en mis conclusiones presentadas en el asunto HR Rail, (46) el objetivo del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado en relación con los considerandos 17 y 20 de esta, es, en un enfoque basado en el concepto social de «discapacidad», adaptar el entorno de trabajo de la persona con discapacidad para que pueda participar de forma plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Cuando el cuidador no es una persona con discapacidad, su entorno de trabajo también debe adaptarse con el mismo propósito. Las medidas adecuadas que el empresario puede adoptar, en función de las necesidades de cada situación concreta no se refieren entonces a la adaptación de las instalaciones o equipamientos, sino, en particular, a las pautas de trabajo o a la asignación de funciones. (47) En cuanto a las pautas de trabajo, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el artículo 5 de esa Directiva debe interpretarse en el sentido de que la reducción del tiempo de trabajo puede constituir una de las medidas de ajuste a que se refiere dicho artículo. (48) En este caso, la Sra. G. L. solicitó a su empresario, en primer lugar, ser asignada a un puesto de trabajo con horario fijo de mañana, lo cual parece guardar relación con las pautas de trabajo y la asignación de funciones. En segundo lugar, pidió a su empresario que, en su caso, se le encomendaran tareas de un nivel inferior. Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en determinadas circunstancias, un



cambio de puesto puede ser una medida adecuada como «ajuste razonable» a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78. (49)

57. Dicho esto, el artículo 5 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él. A este respecto, del considerando 21 de la citada Directiva se desprende que, para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada para este, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas 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. (50)

58. En el caso de autos, AB alega en particular en sus observaciones escritas que faltaba personal en la categoría de los «agentes de estación», y que, en cualquier caso, no existía ningún puesto vacante en la categoría de «auxiliares de movilidad», que pertenecen a una categoría profesional diferente. Sin embargo, la Sra. G. L. fue excluida de la rotación por turnos, aplicable a los agentes de estación de la línea de metro en la que estaba destinada, y fue adscrita, a diferencia de otros compañeros, a un lugar de trabajo fijo con un horario preferente. Por lo tanto, AB adoptó los ajustes razonables necesarios, aunque no logró destinar a la Sra. G. L. a un puesto fijo de forma indefinida.

59. A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la petición de la Sra. G. L. constituía una carga desproporcionada para su empresario, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78.

60. A la luz de todo lo anterior, propongo que se responda a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que, cuando un trabajador que no sufre una discapacidad es el cuidador de su hijo discapacitado, el empresario de dicho cuidador está obligado a tomar, como «ajustes razonables» a que se refiere ese artículo, medidas adecuadas, en particular, relativas a la adaptación de pautas de trabajo y de cambio de funciones, para permitirle, en función de las necesidades de cada situación, prodigar la asistencia y la mayor parte de los cuidados que el estado de su hijo requiere, en la medida en que esas medidas no supongan una carga desproporcionada para dicho empresario.

## V. Conclusión

61. A la luz de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia):

«1) Los artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

deben interpretarse en el sentido de que:

un trabajador que no sufre una discapacidad pero sostiene ser víctima de una desventaja particular en el empleo debido a la discapacidad de su hijo, al que prodiga la asistencia y la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, puede invocar ante los tribunales el principio de prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad que establecen las citadas disposiciones.

Síguenos en...



2) El artículo 5 de la Directiva 2000/78

debe interpretarse en el sentido de que:

cuando un trabajador que no sufre una discapacidad es el cuidador de su hijo discapacitado, el empresario de dicho cuidador está obligado a tomar, como “ajustes razonables” a que se refiere ese artículo, medidas adecuadas, en particular, relativas a la adaptación de pautas de trabajo y de cambio de funciones, para permitirle, en función de las necesidades de cada situación, prodigar la asistencia y la mayor parte de los cuidados que el estado de su hijo requiere, en la medida en que esas medidas no supongan una carga desproporcionada para dicho empresario.»

---

1 Lengua original: francés.

---

i La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

---

2 Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

---

3 Sentencia de 17 de julio de 2008 (C-303/06, en lo sucesivo, «sentencia Coleman», EU:C:2008:415).

---

4 *Recopilación de los Tratados de las Naciones Unidas*, vol. 2515, p. 3.

---

5 GURI n.º 187, de 13 de agosto de 2003, p. 4.

---

6 En sus observaciones escritas, AB indica que los agentes de estación que trabajan en el sector del tráfico por vía férrea (metro/tren/tranvía) no tienen un lugar de trabajo fijo y están vinculados a un lugar de trabajo desde el punto de vista administrativo que coincide con toda una línea de metro o con el tramo de línea de ferrocarril en la que trabajan. Tienen un lugar de trabajo de destino que coincide con una de las estaciones de la línea o del tramo al que están adscritos, en los que su presencia resulta necesaria para ejercer su actividad.

---

7 Legge n.º 205 — Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 (Ley n.º 205, de presupuestos del Estado para el ejercicio 2018 y de presupuestos plurianuales para el período trienal 2018-2020), de 27 de diciembre de 2017 (GURI n.º 302, de 29 de diciembre de 2017, suplemento ordinario de la GURI n.º 62).

Síguenos en...



---

8 El órgano jurisdiccional remitente precisa que el artículo 25, apartado 2 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 216, introducido mediante la legge n. 162 (Ley n.º 162), de 5 de noviembre de 2021 (GURI n.º 275, de 18 de noviembre de 2021), adoptada después de producirse los hechos objeto del litigio principal, establece que «constituirá discriminación, en el sentido del presente título, cualquier trato o modificación de los ajustes en las condiciones laborales o jornada laboral que, por razón del sexo, edad, necesidades de cuidado personal o familiar, embarazo, maternidad, paternidad, incluso por adopción, o de la titularidad y ejercicio de los derechos correspondientes, coloque o pueda colocar al trabajador en al menos una de las siguientes situaciones: a) situación de desventaja con respecto a todos los demás trabajadores; b) limitación de la posibilidad de participar en la vida o elecciones de la empresa; c) limitación de acceso a los mecanismos de ascenso y progresión en la carrera».

---

9 A tenor del artículo 1, apartado 1, de dicho Protocolo, todo Estado Parte en él reconoce la competencia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de las disposiciones de la Convención de la ONU, o en nombre de esas personas o grupos de personas. El artículo 5 de ese Protocolo establece que el Comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud de dicho Protocolo y que, tras examinar una comunicación, hará llegar sus sugerencias y recomendaciones, si las hubiere, al Estado Parte interesado y al comunicante.

---

10 Ese Dictamen, disponible, en particular, en lengua española, inglesa y francesa, puede consultarse en la siguiente dirección: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=2545&Lang=es](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=2545&Lang=es), en la sección «Consideración de quejas individuales», apartado «Jurisprudencia CRPD/C/27/D/51/2018 Maria Simona Bellini».

---

11 Sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), apartado 32 y jurisprudencia citada.

---

12 Decisión del Consejo de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35).

---

13 Véase la sentencia de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703), apartados 39 a 41 y jurisprudencia citada. Sobre el concepto de «discapacidad», en el sentido de la Directiva 2000/78, véase, asimismo, la sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta (C-631/22, EU:C:2024:53), apartado 34.

---

[14](#) Véase el punto 18 de las presentes conclusiones.

---

[15](#) Véase la sentencia Coleman, apartado 38. Véase, asimismo, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), apartado 34 y jurisprudencia citada.

---

[16](#) Véase la sentencia Coleman, apartado 43.

---

[17](#) Véase, en tal sentido, la sentencia Coleman, apartado 50.

---

[18](#) Véase, en tal sentido, la sentencia Coleman, apartado 51.

---

[19](#) Véase, asimismo, el considerando 12 de la Directiva 2000/78.

---

[20](#) Véanse, en el mismo sentido, las conclusiones presentadas por la Abogada General Kokott en el asunto CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170), punto 106, según la cual «a mi parecer es acertado reconocer el fenómeno de la “codiscriminación” en relación con la discriminación indirecta de la misma manera que en relación con la discriminación directa».

---

[21](#) Véase, no obstante, Waddington, L., «Case C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law Judgment of the Grand Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008», *Common Market Law Review*, vol. 46, n.º 2, 2009, pp. 665 a 681, en particular pp. 675 y 676. Según esa autora, el Tribunal de Justicia no se pronunció sobre la cuestión de la discriminación indirecta por asociación en la sentencia Coleman.

---

[22](#) Sentencia de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, en lo sucesivo, «sentencia CHEZ», EU:C:2015:480). Sobre los vínculos entre las sentencias Coleman y CHEZ en lo que respecta al ámbito de aplicación de la discriminación por asociación, véase Benedi Lahuerta, S., «Ethnic Discrimination, Discrimination by Association and the Roma Community», *Common Market Law Review*, vol. 53, n.º 3, 2016, pp. 797 a 817, en particular pp. 809 a 812.

---

[23](#) Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO 2000, L 180, p. 22).

---

[24](#) Sentencia CHEZ, apartado 56 y jurisprudencia citada.

---

[25](#) Véase, en ese sentido, McCrudden, C., «The New Architecture of EU Equality Law after CHEZ: Did the Court of Justice Reconceptualise Direct and Indirect Discrimination?», *European equality law review*, n.º 1, 2016, pp. 1 a 10, en especial p. 7. Este autor indica que la sentencia CHEZ ha ampliado el círculo de las personas que pueden alegar la prohibición de discriminación indirecta, debido a la aplicación del concepto de «discriminación par asociación» a la discriminación indirecta.

---

[26](#) Véase el punto 30 de las presentes conclusiones.

---

[27](#) Véase, sobre dicho Comité, el punto 23 de las presentes conclusiones.

---

[28](#) CRPD/C/GC/6. Este documento está disponible, en particular, en lengua española, inglesa y francesa, y puede consultarse en la siguiente dirección: <https://www.ohchr.org/fr/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no6-equality-and-non-discrimination>.

---

[29](#) Observación general n.º 6, apartado 17.

---

[30](#) Observación general n.º 6, apartado 20.

---

[31](#) Observación general n.º 6, apartado 21.

---

[32](#) Sobre ese Dictamen, véase también el punto 23 de las presentes conclusiones. Véase, en particular, el apartado 7.9 de ese Dictamen.

---

[33](#) Véase la sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta (C-631/22, EU:C:2024:53), apartado 40 y jurisprudencia citada.

---

[34](#) Véase, TEDH, sentencia de 22 de marzo de 2016, Guberina c. Croacia, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213.

---

[35](#) Según la nota informativa sobre la jurisprudencia del TEDH, disponible en la siguiente dirección: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:\[%22002-11097%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:[%22002-11097%22]), «el recurrente convivía con su hijo, aquejado de una discapacidad grave, del que se ocupaba.

Síguenos en...



Para ofrecer al menor una vivienda mejor y más adaptada, el recurrente vendió el apartamento de la familia, situado en la tercera planta de un edificio sin ascensor, para adquirir una casa. Solicitó entonces quedar exento de los impuestos sobre la compra, pero su solicitud fue rechazada porque el apartamento que había vendido cubría las necesidades de la familia. En el procedimiento desarrollado con arreglo al Convenio, el recurrente denunciaba que la aplicación de la legislación fiscal a su situación había dado lugar a una discriminación por la discapacidad de su hijo».

---

[36](#) Según ese artículo, «el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

---

[37](#) Véanse los §§ 76 a 79 de dicha sentencia.

---

[38](#) Ha de señalarse que, en esa sentencia, el TEDH hace referencia en particular, como «documentos internacionales pertinentes», a las sentencias Coleman y CHEZ (véanse los §§ 41 y 42).

---

[39](#) Véase la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), apartado 44 y jurisprudencia citada.

---

[40](#) Véase la sentencia Coleman, apartado 26.

---

[41](#) Como señaló el Abogado General Poiares Maduro en sus conclusiones presentadas en el asunto Coleman (C-303/06, EU:C:2008:61), punto 20, «el caso de la Sra. Coleman suscita una cuestión de discriminación directa. Tal como se hace constar claramente en la resolución de remisión, la demandante no se queja del impacto que tuvo sobre ella una medida neutral en su condición de madre y cuidadora de un hijo discapacitado, sino que alega que su empresario la singularizó y la puso en el punto de mira precisamente a causa de su hijo discapacitado. Por lo tanto, la cuestión que incumbe resolver al Tribunal de Justicia es si la Directiva prohíbe la discriminación directa por vinculación».

---

[42](#) Véase, en ese sentido, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), apartado 55 y jurisprudencia citada.

---

[43](#) Por ejemplo, un cuidador familiar que tuviera que trabajar todos los días de 9 a 18 horas, sin ningún tipo de flexibilidad, se enfrentaría, sin lugar a dudas, a dificultades para poder acudir entre semana a una cita médica con su hijo, teniendo en cuenta los horarios de apertura de las consultas médicas.

---

[44](#) Véase el punto 30 de las presentes conclusiones.

---

[45](#) Véase la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85), apartado 40 y jurisprudencia citada.

---

[46](#) C-485/20, EU:C:2021:916, punto 59.

---

[47](#) Conviene precisar que la posibilidad de obtener ajustes en las pautas de trabajo de los cuidadores ahora ya está prevista de forma explícita en el Derecho de la Unión. En efecto, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO 2019, L 188, p. 79), que no resulta aplicable al litigio principal *ratione temporis*, prevé, en su artículo 9, apartado 1, que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable». El artículo 3, letra f), de dicha Directiva define la expresión «fórmulas de trabajo flexible» como «la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo».

---

[48](#) Véase la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222), apartado 64.

---

[49](#) Véase, en ese sentido, la sentencia de 10 de febrero de 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85), apartado 43.

---

[50](#) Véase la sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta (C-631/22, EU:C:2024:53), apartado 45 y jurisprudencia citada.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el TJUE

Síguenos en...

