

**LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR
ASOCIACIÓN: UN NUEVO RECONOCIMIENTO POR
EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE ***

***INDIRECT DISCRIMINATION BY ASSOCIATION: A
NEW RECOGNITION BY THE EU COURT OF JUSTICE***

M^a TERESA VELASCO PORTERO **

STJUE de 11 de septiembre de 2025, Asunto C-38/24 Bervidi

ECLI:EU:C:2025:690

SUPUESTO DE HECHO: G. L. trabajaba para la sociedad AB, establecida en Italia, como «agente de estación». Como tal, se encargaba de la vigilancia y del control de una estación de metro. Solicitó reiteradamente a la sociedad AB que la destinara, de forma permanente, a un puesto de trabajo con horarios fijos, requiriendo, en su caso, una menor cualificación, que le permitiera ocuparse de su hijo menor de edad, aquejado de una grave discapacidad y de una invalidez total, que vivía con ella y debía seguir un programa de cuidados a una hora fija, por la tarde. La sociedad AB no dio curso a estas solicitudes, pero, no obstante, concedió a G. L. determinados ajustes de sus condiciones de trabajo, con carácter provisional, consistentes en la designación de un lugar de trabajo fijo y en la concesión de un horario preferente en relación con los demás agentes de estación, que estaban sujetos a horarios alternos y rotativos. El 5 de marzo de 2019, G. L. presentó una demanda ante el *Tribunale di Roma* (Tribunal Ordinario de Roma, Italia) contra la sociedad AB, solicitando que se declarara que la negativa de su empresario a acceder a su solicitud de ajuste permanente de sus condiciones de trabajo era discriminatoria, y que se la condenara a destinarla permanentemente a un puesto de trabajo con horarios fijos de mañana (de 8.30 a 15 horas), así como

* Este trabajo es resultado del proyecto “La eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: nuevos retos para la práctica jurídica” .FEDER-UCA-2024-A2-15.

** *Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.*

que se le ordenara adoptar un plan de eliminación de la discriminación de la que era objeto e indemnizarle el perjuicio sufrido.

El *Tribunale di Roma* (Tribunal Ordinario de Roma) desestimó la demanda de G. L., que interpuso recurso de apelación contra dicha resolución ante la *Corte d'appello di Roma* (Tribunal de Apelación de Roma, Italia). Este último órgano jurisdiccional también desestimó el recurso en cuanto al fondo, al considerar que no se había demostrado la existencia del comportamiento discriminatorio alegado y que, en cualquier caso, la sociedad AB había realizado «ajustes razonables» para tener en cuenta las limitaciones de G. L., aun cuando se tratara de medidas provisionales. G. L. recurrió esta resolución en casación ante la *Corte Suprema di Cassazione* (Tribunal Supremo de Casación, Italia), que es el órgano jurisdiccional remitente. En octubre de 2022, G. L. fue despedida por la sociedad AB.

El órgano jurisdiccional remitente considera que el litigio principal plantea la cuestión de si un trabajador que se ocupa de su hijo menor discapacitado tiene derecho a invocar ante los tribunales la protección contra la discriminación indirecta por razón de discapacidad de que disfruta la propia persona discapacitada, habida cuenta de los principios derivados de la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415). El órgano jurisdiccional remitente indica que G. L. debe considerarse una «cuidadora familiar», en el sentido del Derecho nacional, y que, por ello, puede beneficiarse de las ventajas fiscales y sociales establecidas por el Derecho italiano, como el derecho a elegir, en la medida de lo posible, el lugar de trabajo más cercano a su domicilio. Sin embargo, ninguna disposición del Derecho italiano confería a esa cuidadora, en el momento de los hechos del litigio principal, protección contra una discriminación sufrida en el lugar de trabajo como consecuencia de la asistencia que debe prestar a su hijo discapacitado, siendo esta es la razón por la que el órgano jurisdiccional que conoció del asunto en primera instancia desestimó la demanda de G. L., al concluir que no estaba facultada para impugnar la discriminación de la que supuestamente había sido víctima. El órgano jurisdiccional que conoció del recurso de apelación, por su parte, basándose en los principios derivados de la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, consideró que una cuidadora familiar como G. L. tenía derecho a invocar las disposiciones nacionales que protegen a las personas discapacitadas contra la discriminación en el trabajo. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente considera que de dicha sentencia no se desprende claramente que los principios que de ella se derivan puedan aplicarse a una situación en la

que existe una discriminación indirecta contra una trabajadora que es considerada una «cuidadora familiar», en el sentido del Derecho nacional.

En este contexto, la *Corte Suprema di Cassazione* (Tribunal Supremo de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas [...], en el sentido de que el cuidador 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 [primera] cuestión [prejudicial], ¿puede interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas [...], en el sentido de que imponga al empleador del mencionado cuidador familiar la obligación de adoptar soluciones razonables para garantizar, también en beneficio del citado cuidador, 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 [primera o segunda] cuestión [prejudicial], ¿debe interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas [...], en el sentido de que debe entenderse como cuidador familiar 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 cuidador familiar de que se trata sea más amplia o más restringida aún que la anterior?»

Esta tercera cuestión fue declarada inadmisibile por el TJUE, justificando su decisión en que el órgano jurisdiccional remitente le preguntaba “sobre la interpretación del concepto de «cuidador», que no está previsto en la Directiva 2000/78, pero que, como explica el órgano jurisdiccional remitente en su petición de decisión prejudicial, parece desprenderse del Derecho nacional”, sin que la resolución de remisión ofreciera explicación alguna “sobre la relación que establece entre las precisiones que solicita al Tribunal de Justicia en el marco de su

tercera cuestión prejudicial sobre este concepto de «cuidador» y el litigio principal”. Sin embargo, sí tenemos pronunciamiento sobre las otras dos cuestiones, que aportan nuevos matices a la jurisprudencia del TJ sobre la “discriminación por asociación” y sobre la necesidad de realizar “ajustes razonables” en el caso de discriminación por discapacidad.

RESUMEN: La STJUE de 11/09/2025, C-38/24, Bervidi, ante una situación en que a una trabajadora que tiene a su cargo un hijo discapacitado y a la que se le niegan cambios permanentes de puesto de trabajo necesarios para la asistencia a su hijo, considera que es un supuesto de discriminación indirecta, ya que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado. Asimismo, señala que el empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y la prohibición de discriminación indirecta, a realizar ajustes razonables respecto de dicho trabajador que sin ser discapacitado presta los cuidados, siempre que los ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario. Para ello deberán tenerse en cuenta particularmente, los costes financieros que estos impliquen, el tamaño, los recursos financieros de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

ÍNDICE

1. EL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA PREVIA A ESTA SENTENCIA
2. LA NECESIDAD DE “AJUSTES RAZONABLES” EN EL CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
3. LA STJUE DE 11 DE SEPTIEMBRE DE 2025
4. POSIBLE IMPACTO EN NUESTRO DERECHO INTERNO
5. BIBLIOGRAFÍA

1. EL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA PREVIA A ESTA SENTENCIA

Mientras que los conceptos de discriminación directa e indirecta ya estaban presentes en la Directiva 2000/78, el concepto de discriminación por asociación nace de la doctrina del TJ, respondiendo a casos en que la tutela antidiscriminatoria tradicional no era suficiente. Se trata de aquellos casos en que la persona en cuestión sufre un trato menos favorable, pero no por pertenecer ella misma a un colectivo determinado, sino por estar vinculada a dicho colectivo. El concepto se elaboró en el año 2008, en la sentencia que resolvió el caso Coleman, la más conocida al respecto, y fue confirmada posteriormente en el asunto CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD y en la sentencia Hakelbracht, de 20 de junio de 2019.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de julio de 2008, C-303/06 resuelve las cuestiones prejudiciales presentadas por el Reino Unido referentes al litigio entre la Sra. Coleman y su empresa. La Sra. Coleman consideraba que había sido obligada a dimitir por sufrir un trato menos favorable que los otros empleados, por el hecho de tener un hijo discapacitado. Este litigio dio lugar a que el Tribunal nacional planteara varias cuestiones prejudiciales, resolviendo el TJ que la prohibición de discriminación directa no se circunscribe exclusivamente a las personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando el empresario trate a un trabajador no discapacitado de manera menos favorable que como trata a otros en situación análoga, y dicho trato desfavorable esté motivado por la discapacidad que padece su hijo y que le obliga a prestarle especiales cuidados, “tal trato resulta contrario a la prohibición de discriminación directa” (56). Es el reconocimiento de la discriminación por asociación, en este caso con respecto a un trato distinto a unos sujetos y a otros por razón de la discapacidad del hijo (discriminación directa).

El segundo pronunciamiento es la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2015, C-83/14, asunto CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD. En este caso, se trataba de una señora residente en un barrio de una ciudad búlgara, habitado por una mayoría de personas de etnia gitana. En este barrio, la compañía eléctrica había colocado los contadores de luz a una altura de 7 metros, cuando en el resto de los barrios lo habitual era colocarlos a 1,70 metros. La señora Nikolova consideraba que esto le imposibilitaba acceder al contador para asegurarse de la exactitud de las facturas que le enviaban, y que la práctica obedecía al hecho de ser un barrio de mayoría gitana aunque ella misma no lo era. El tribunal amplió el ámbito subjetivo de la discriminación por asociación, señalando que no es necesario que exista una estrecha relación personal entre

el sujeto discriminado y el que presenta la característica discriminatoria, sino que también es víctima de la discriminación quien sufre daños colaterales como consecuencia de una medida discriminatoria de carácter general y colectivo. La segunda idea fundamental de la sentencia es que la conducta discriminatoria no exige una víctima singular e identificable, sino que puede afectar a un conjunto de personas cuyo elemento aglutinador es el sufrir los mencionados daños colaterales. El siguiente elemento clave de la sentencia es que puso de manifiesto que la discriminación por asociación requiere siempre de un elemento de comparación respecto de quienes no sufren la desventaja, y que además debe estar produciéndose realmente, no en hipótesis de futuro¹.

La tercera ocasión en que el TJ tuvo ocasión de pronunciarse sobre el tema fue en la Sentencia Hakelbracht, de 20 de junio de 2019, en este caso ampliando el concepto de discriminación por asociación, en este caso por razón de sexo. Se trataba de una empresa holandesa que había rechazado a una candidata por razón de su embarazo. Una trabajadora de RRHH informa a la candidata de que ha sido rechazada por dicho motivo, lo que motiva la reclamación de la candidata. Finalmente, la trabajadora que informó de los motivos es despedida. El TJ considera que los trabajadores contemplados en ese artículo, distintos de la persona que ha sido discriminada por razón de sexo, deben estar protegidos en la medida en que el empresario pueda causarles un perjuicio por el apoyo prestado, de manera formal o informal, a la persona que ha sido discriminada. Se protege a todos los trabajadores que están en una posición ideal para apoyar a esa persona y para tener conocimiento de casos de discriminación cometidos por el empresario.

Vemos por tanto una sucesiva ampliación de los límites del concepto, objetivos y subjetivos, en cada ocasión en que el TJ había tenido que pronunciarse sobre el tema.

2. LA NECESIDAD DE “AJUSTES RAZONABLES” EN EL CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La STJ que comentamos no solo tiene interés en lo relativo a su doctrina sobre la discriminación por asociación, sino que tiene importante repercusión en lo relativo a la necesidad de hacer “ajustes razonables” en el puesto de trabajo para evitar la discriminación por discapacidad.

Esta cuestión no es novedosa, sino que hunde sus raíces en la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) que, a este respecto, dispone en su artículo 27 que “Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes,

¹ Vid. Maneiro Vázquez, Y., “La discriminación por asociación...”, p. 100-101-

incluida la promulgación de legislación, entre ellas: i) velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”.

Por lo que respecta al Derecho de la Unión, hay que mencionar en este sentido las disposiciones de la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en particular sus considerandos 16 y 17, que establecen lo siguiente:

«(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.”

El concepto de “ajuste razonable” es definido en el art. 5 de la propia Directiva:

“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.”

3. LA STJUE DE 11 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Como hemos avanzado, esta es la cuarta ocasión en que el TJ tiene ocasión de pronunciarse sobre la discriminación por asociación, y nuevamente amplía sus contornos, en este caso en dos aspectos fundamentales: por una parte, en su reconocimiento también para los supuestos de discriminación indirecta y, por otra, estableciendo como consecuencia que también en estos casos el trabajador tiene derecho a que se realicen “ajustes razonables” en su puesto de trabajo.

Según el Alto Tribunal, “el hecho de que la Directiva contenga disposiciones destinadas a tener en cuenta específicamente las necesidades de las personas con discapacidad no permiten llegar a la conclusión de que el principio de igualdad de trato deba interpretarse de manera restrictiva”, prohibiendo exclusivamente

discriminaciones directas que afecten exclusivamente al discapacitado (49). Señala que la Directiva tiene por objeto combatir todas las formas de discriminación, y que el principio de igualdad de trato “no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el art. 1 de la misma” (53). Se aplica a las personas que sufren en sí mismas un trato menos favorable o una desventaja particular por uno de esos motivos (56).

Por todos estos motivos, ya utilizados como argumento en las sentencias anteriores (aunque relativos en un caso a discriminación directa por discapacidad y en otro indirecta por etnia) el Tribunal resuelve la primera cuestión prejudicial planteada respondiendo que “la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado”.

La segunda cuestión tiene que ver con los “ajustes razonables”. Como hemos dicho, hasta ahora la necesidad de realizar ajustes razonables se vinculaba con la situación personal del discapacitado. En esta ocasión, se le pregunta al TJ si el empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad y la prohibición de discriminación indirecta, a realizar ajustes razonables al trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta cuidados a su hijo que sí lo es.

Aquél TJ vuelve a hacer referencia a que la Directiva y también la Convención de Naciones Unidas que guía su interpretación, se refieren a evitar toda discriminación, y que la discriminación comprende cualquier restricción, exclusión o distinción que deje sin efecto u obstaculice cualquier derecho del discapacitado. Son referencias absolutamente amplias en todos los casos. Se apoya también en el carácter de menor de edad que tiene el discapacitado en el caso de origen, y en la obligación de los estados partes en la Convención de tomar todas las medidas necesarias para asegurar que los menores con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad con los demás niños, e invoca el interés superior del menor. (63). Por último, y sumadas a todas estas consideraciones, añade que, sin el reconocimiento de la obligación de realizar ajustes razonables, “la prohibición de discriminación indirecta «por asociación» de un trabajador que presta a su hijo discapacitado la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, enunciada en el apartado 66 de la presente sentencia, se vería privada de una parte importante de su efecto útil.”, por lo que considera que el empresario está obligado a hacerlos.

En cuanto a en qué consistan, recuerda que el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a la luz, en particular, del artículo 2 de la Convención de las Naciones

Unidas, preconiza una definición amplia del concepto de «ajuste razonable» y que la reducción del horario laboral puede constituir una de las medidas de ajuste, o incluso, en determinadas circunstancias, la asignación a otro puesto de trabajo, siempre con los requisitos ya mencionados del considerando 21 de la Directiva 2000/78(coste financiero, tamaño de la empresa, etc.) En todo caso, remite al tribunal nacional la consideración de si la pretensión de la trabajadora de disfrutar de horarios fijos en un puesto determinado es una carga fija para el empresario.

Por todo ello responde a la segunda cuestión prejudicial planteada en el sentido de que el empresario está obligado, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación, a realizar los ajustes razonales respecto del trabajador no discapacitado que presta a su hijo aquejado de discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario.

4. POSIBLE IMPACTO EN NUESTRO DERECHO INTERNO

El primer reconocimiento legal de la discriminación por asociación en nuestro país fue en el artículo 2 e) de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de 2013: “e) Discriminación por asociación: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad”. Esta falta de reconocimiento legal para supuestos no referidos al elemento de discapacidad no fue obstáculo para que los tribunales nacionales aplicasen el concepto en diversas ocasiones, llamando la atención la vinculación de este tipo de discriminación con la garantía de indemnidad. En ocasiones, la frontera entre ambas instituciones se difumina, de manera que ambas pudieran ser invocadas para la protección del sujeto afectado.

No es hasta la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación que la definición de discriminación por asociación es consagrada con carácter general en los siguientes términos: “art. 6. 2 a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.” Recordemos que dicho artículo 2 amplió significativamente las causas de discriminación originariamente previstas en nuestra Constitución a las que se habían añadido por imperativo comunitario la discapacidad y de manera titubeante por parte de nuestros tribunales en algunos casos la enfermedad². A partir de esta

² Vid. Desdentado Daroca, E.” La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023”, Brief AEDTSS <https://www.aedtss.com/la-discriminacion-por-razon-de-enfermedad-en-las-relaciones-laborales-reflexiones-a-partir-de-la-san-de-19-de-junio-de-2023/>

ley, de manera taxativa, “Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

De manera menos novedosa (pues ya venían recogidos en la Directiva 2000/78 y habían sido transpuestos por la LOI), también se define la discriminación directa y la indirecta, lo cual es interesante a los efectos de analizar el alcance de la STJ que estamos comentando.

Por lo que respecta a la necesidad de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para evitar la discriminación en caso de discapacidad, nuestra legislación también contiene previsiones específicas. La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuyo texto refundido fue aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, establece en la letra m) de su artículo 2, lo siguiente:

“Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.”, reconociendo como “personas con discapacidad”, entre otras, a aquellas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez (ar. 4.2).

En particular y a los efectos que nos ocupan, el artículo 40 de dicha Ley, titulado “Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo”, establece que:

“1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar

profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.»

La STJ que nos ocupa va a suponer una ampliación subjetiva de la necesidad de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, en el marco de un debate que hasta ahora estaba muy centrado en el tema de la extinción o no del contrato de trabajo del trabajador al que se le declara una discapacidad, y en cierto modo también objetiva, puesto que las necesidades del cuidador no siempre son coincidentes con las necesidades del trabajador discapacitado, que pueden estar más enfocadas en cuestiones físicas. Serán nuestros tribunales, como bien señala el propio TJ, los encargados de delimitar qué medidas constituyen en cada caso concreto ajustes razonables y cuáles no.

5. BIBLIOGRAFÍA

Beltrán, I., “Obligación empresarial de adoptar ajustes razonables para permitir la atención a hijos discapacitados de los trabajadores (STJUE 11/9/25, Bervidi)” <https://ignasibeltran.com/2025/09/14/obligacion-empresarial-de-adoptar-ajustes-razonables-para-permitir-la-atencion-a-hijos-discapacitados-de-los-trabajadores-stjue-11-9-25-bervidi/>

Desdentado Daroca, E.” La discriminación por razón de enfermedad en las relaciones laborales. Reflexiones a partir de la SAN de 19 de junio de 2023”, Brief AEDTSS <https://www.aedtss.com/la-discriminacion-por-razon-de-enfermedad-en-las-relaciones-laborales-reflexiones-a-partir-de-la-san-de-19-de-junio-de-2023/>

Goñi Sein, J.L. y Rodríguez Sanz de Galdeano, B., *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters/Aranzadi, 2015

Maneiro Vázquez, Y., “La discriminación por asociación a partir de su creación por el Tribunal de Justicia”, *Labor*, Vol. 5, Nº 11, pp. 97-115.

Maneiro Vázquez, Y., *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales. Desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial española*. Aranzadi, 2021

Rojo Torrecilla, E., UE. “Discapacidad. Sobre el concepto de ajustes

razonables. Reafirmación de su jurisprudencia sobre la discriminación por asociación. Notas a dos sentencias de 11 de septiembre de 2025, asuntos 5/24 y C- 38/24” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/09/ue-discapacidad-sobre-el-concepto-de.html>