



JURISPRUDENCIA

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN INDIRECTA POR MOTIVO DE DISCAPACIDAD*

*Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera,
de 11 de septiembre de 2025 (C-38/2024, Asunto Bervidi)
Ponente: T. von Danwitz*

Manuela Laborda Ibáñez

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

La sentencia objeto de este comentario se refiere a una persona que tiene a su cuidado a su hijo que padece una discapacidad grave. Esta procedió a solicitar a su empresa 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. También solicitó que, en su caso, se le encomendaran tareas de un nivel inferior para poder encargarse de su hijo. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha declarado que la protección de los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación indirecta se hace extensiva a los padres y madres de niños/as con discapacidad.

2. SUPUESTO DE HECHO

Desde el punto de vista de los antecedentes relativos al supuesto de hecho, con viene destacar que, tras la solicitud por parte de la actora de la adaptación del puesto de trabajo, la empresa se las denegó. Por ello, la trabajadora consideró que había sido tratada de forma discriminatoria, al impedirle poder seguir desarrollando su actividad profesional en pie de igualdad con las demás personas trabajadoras. Procedió a impugnar esta negativa ante los órganos jurisdiccionales italianos y el asunto llegó ante el Tribunal de Casación de este país.

* Recibido el 8 de diciembre de 2025. Aprobado el 22 de diciembre de 2025.

El Tribunal Supremo de Casación de Italia, al albergar dudas sobre la interpretación del Derecho de la Unión en materia de protección contra la discriminación indirecta de un empleado que cuida de su hijo menor con una discapacidad grave, sin ser él mismo una persona con discapacidad, planteó cuestión prejudicial ante el TJUE: si la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, debe interpretarse en el sentido de que una persona en la situación de la actora, 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, se plantea si la empresa de la persona trabajadora y cuidadora está obligada a adoptar «ajustes razonables» o medidas adecuadas para permitirle asistir a su hijo, prodigar la asistencia y la mayor parte de los cuidados que el estado de su hijo requiere.

La petición de decisión prejudicial tiene por finalidad la interpretación 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, a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La argumentación jurídica se centra en determinar si se extiende la protección de los derechos de las personas con discapacidad por discriminación indirecta, según los términos de la Directiva marco sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a los padres y madres de niños/as con discapacidad. El TJUE considera que la Directiva 2000/78/CE es aplicable al caso y que debe ser interpretada de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas. Subraya que, deben tenerse en cuenta los derechos del menor y de las personas con discapacidad, consagrados, respectivamente, en los arts. 24 y 26 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE). A continuación, despliega una serie de argumentos para concluir que tanto la discriminación directa por asociación, como la indirecta, por motivos de discapacidad están prohibidas por la Directiva.

En cuanto a la **primera cuestión prejudicial**, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78, el TJUE determina que la prohibición de discriminación directa establecida en los arts. 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), de la misma no se limita únicamente a las personas que tienen una discapacidad, sino que se extiende a otros familiares. *«Cuando un empresario trate a un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad de manera menos favorable a como trata, ha tratado o podría tratar a otro trabajador en una situación análoga y se acredite que el trato desfavorable del que es víctima dicho trabajador está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal trato resulta contrario a la prohibición de discriminación directa enunciada en tal artículo 2, apartado 2, letra a)».*

Siguiendo la misma argumentación, el art. 21 CDFUE prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de discapacidad y, los arts. 24 y 26 CDFUE reconocen el derecho de los niños a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar y consagra el interés superior del menor; también 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.

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. En este mismo sentido, la Convención de las Naciones Unidas, en sus arts. 2, 5 y 7 establece:

- Art. 2.3 «la discriminación por motivos de discapacidad comprende “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, y que este concepto incluye “todas las formas de discriminación”, incluida la denegación de ajustes razonables».
- Art. 5.2 «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».
- Art. 7.1 «los Estados partes en ella tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que los menores con discapacidad “gocen plenamente” de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas».

De este modo, la 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.

Por todo ello, el TJUE concluye que «la Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), en relación con los artículos 21, 24 y 26 de la Carta y con los artículos 2, 5 y 7 de la Convención de las Naciones Unidas, deben interpretarse en el sentido de 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».

En cuanto a la **segunda cuestión prejudicial**, en caso de que la primera cuestión prejudicial reciba una respuesta afirmativa, se plantea la cuestión sobre si la empresa de la persona trabajadora y cuidadora está obligada a tomar, como «ajustes razonables» (art. 5 de la Directiva 2000/78), 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.

De conformidad con el art. 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 mismo.

El Tribunal de Justicia (STJUE de 17 de julio de 2008, en el asunto C 303/06 Coleman) determinó 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.

No obstante, en virtud del art. 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 art. 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, la discriminación indirecta y los ajustes razonables que incumben a la empresa están estrechamente vinculados. En el mismo sentido, según el art. 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, el TJUE considera que deben concederse ajustes razonables a la persona trabajadora 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.

Además, el art. 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/a 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/a se adapten. Por consiguiente, la necesidad de realizar ajustes razonables se impone con mayor razón cuando la persona con discapacidad es un menor.

En lo que respecta al tipo de ajustes razonables que puede reclamar el cuidador/a 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»*.

En este supuesto, la actora solicitó a su empresa, 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 art. 5 de la Directiva 2000/78.

Dicho esto, el mismo artículo regula que no se 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. A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la petición de la actora constituía una carga desproporcionada para su empresario, en el sentido del art. 5 de la Directiva 2000/78.

En conclusión, el TJUE considera que cuando una persona trabajadora que no sufre una discapacidad es el cuidador/a de su hijo/a con discapacidad, la empresa está obligada a tomar, como «ajustes razonables» 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/a requiere, en la medida en que esas medidas no supongan una carga desproporcionada para dicha empresa. Así pues, las condi-

ciones de empleo y de trabajo deben adaptarse para permitir que estos padres y madres se ocupen del cuidado de sus hijos/as sin correr el riesgo de sufrir discriminación indirecta

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Arts. 2, 5 y 7 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Arts. 21, 24 y 26 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Arts. 1, 2, 5, 16 y 20 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.

STJUE de 17 de julio de 2008, asunto C 303/06 Coleman.

5. CONCLUSIONES

La Sentencia, objeto de este comentario, es de especial importancia porque concluye que de la Directiva se desprende como objetivo la prohibición no solo de las discriminaciones directas por asociación, sino también de las discriminaciones indirectas por asociación. Se trata de luchar contra todas las formas de discriminación por motivos de discapacidad. Por lo tanto, la prohibición de la discriminación indirecta por motivos de discapacidad, se hace extensiva a las personas trabajadoras que sean víctimas de dicha discriminación por la asistencia prestada a sus hijos/as con discapacidad basándose en la doctrina sentada en el caso Coleman, subrayando que *«adoptar una interpretación de la Directiva 2000/78 que limitara su aplicación únicamente a las personas que tienen ellas mismas una discapacidad podría privar a dicha Directiva de una parte importante de su efecto útil y reducir la protección que pretende garantizar»*.

Tal y como se ha señalado, las disposiciones de la Directiva deben interpretarse de conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en combinación con las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y protección de los derechos de los niños.

La apertura del TJUE a los familiares de personas trabajadoras cuidadoras con discapacidad es un paso adelante que ayuda a salvaguardar los derechos de estas personas, especialmente cuando se trata de niños. La aplicación del principio general de no discriminación se refiere a la discriminación indirecta por asociación por motivos de discapacidad, con el fin de garantizar la igualdad de trato en materia de empleo a los cuidadores/as de personas con discapacidad, con el objetivo de que no sufran un trato desfavorable en su empleo debido a la situación de sus hijos.

No se puede dejar de reseñar la determinación del Tribunal de Justicia, que impone a la empresa la obligación de adoptar medidas razonables que les permitan prestar la asistencia necesaria a sus hijos con discapacidad, siempre que ello no represente una carga desproporcionada para el empresario. No obstante, no concreta los ajustes razonables y lo que supone una carga excesiva para la empresa. Remite este debate al juez nacional, que deberá comprobar lo que, en cada caso, pueda suponer una carga excesiva para la empresa.

En su conjunto, esta sentencia supone un avance significativo en la protección de los derechos de las personas trabajadoras que tienen a su cargo personas con discapacidad.