

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR ASOCIACIÓN. AJUSTES RAZONABLES

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 constituye un hito en la interpretación de la Directiva 2000/78/CE, al reconocer expresamente que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se extiende también a los trabajadores que, sin ser ellos mismos discapacitados, resultan perjudicados en el empleo por la atención que prestan a un familiar con discapacidad (discriminación por asociación). Asimismo, el Tribunal declara que el empresario está obligado a realizar ajustes razonables a favor de estos trabajadores-cuidadores, siempre que tales medidas no supongan una carga excesiva.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=304245&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=6455594>

1. Antecedentes y cuestiones planteadas

El litigio principal enfrentaba a G. L., agente de estación en la empresa, que solicitó reiteradamente ser destinada a un puesto con horario fijo de mañana para poder atender a su hijo menor con discapacidad grave e invalidez total. La empresa solo le concedió ajustes provisionales, lo que motivó la presentación de demanda por discriminación ante el Tribunale di Roma, desestimada en primera instancia y en apelación. En casación, la Corte suprema di cassazione elevó tres cuestiones prejudiciales al TJUE: i) si la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad puede ser invocada por un trabajador no discapacitado que sufre una desventaja vinculada a la atención de un hijo discapacitado; ii) si el art. 5 de la Directiva

2000/78 obliga a realizar ajustes razonables a favor de dicho trabajador-cuidador; y iii) la definición del concepto de «cuidador» relevante a efectos de la Directiva.

2. Fundamentos jurídicos y doctrina aplicable

El TJUE recuerda que el horario de trabajo forma parte de las condiciones de empleo comprendidas en el art. 3.1.c) de la Directiva 2000/78 y que esta debe interpretarse de conformidad con los arts. 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Retomando la doctrina Coleman (C-303/06), el Tribunal extiende la protección frente a la discriminación indirecta por asociación, señalando que excluir a los cuidadores privaría a la Directiva de parte de su efecto útil. Cita también la sentencia CHEZ (C-83/14), que ya había reconocido la discriminación indirecta por asociación en el ámbito de la Directiva 2000/43. En cuanto a los ajustes razonables, el TJUE declara que el art. 5 de la Directiva impone al empresario la obligación de adoptar medidas como la fijación de turnos estables, reducción de jornada o reubicación del trabajador, siempre que no constituyan una carga excesiva, extremo que deberá valorar el juez nacional.

3. Parte dispositiva

«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. Asimismo, el empresario está obligado a realizar ajustes razonables respecto de dicho trabajador, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario».

4. Conclusión

La sentencia C-38/24 amplía de forma significativa el alcance de la protección antidiscriminatoria en el Derecho de la Unión, al consolidar la doctrina de la discriminación por asociación también en su modalidad de discriminación indirecta y reforzar el deber empresarial de realizar ajustes razonables en favor de los trabajadores-cuidadores. Este deber está limitado por la exigencia de que tales medidas no supongan una carga excesiva para el empresario, cuya apreciación requiere ponderar, entre otros factores, los costes económicos de la medida, el tamaño y los recursos de la empresa, así como la disponibilidad de ayudas públicas.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

