

## TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Sentencia de 17 de julio de 2008

(Gran Sala)

Asunto n.º C-303/06

### SUMARIO:

**Igualdad de trato. Acoso laboral y trato discriminatorio.** 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 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 y en particular a la prohibición de acoso. Ver comentario a la sentencia.

### PRECEPTOS:

Directiva 2000/78/CE (Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación), arts. 1.º y 2.º 3.

### PONENTE:

*Don A. Ó Caoimh.*

En el asunto C-303/06,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Employment Tribunal, London South (Reino Unido), mediante resolución de 6 de julio de 2006, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de julio de 2006, en el procedimiento entre

**S. Coleman**

y

**Attridge Law,**

**Steve Law,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts y A. Tizzano, Presidentes de Sala, y los Sres. M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (Ponente), T. von Danwitz y A. Arabadjiev, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Poiares Maduro;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 9 de octubre de 2007;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Coleman, por los Sres. R. Allen, QC, y P. Michell, Barrister;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. V. Jackson, en calidad de agente, asistida por el Sr. N. Paines, QC;
- en nombre del Gobierno griego, por el Sr. K. Georgiadis y la Sra. Z. Chatzipavlou, en calidad de agentes;
- en nombre de Irlanda, por el Sr. N. Travers, BL;
- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por la Sra. W. Ferrante, avvocato dello Stato;
- en nombre del Gobierno lituano, por el Sr. D. Kriauciūnas, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. H.G. Sevenster y C. ten Dam, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno sueco, por la Sra. A. Falk, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. J. Enegren y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 31 de enero de 2008;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto 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 (DO L 303, p. 16).

2. Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre, por un lado, la Sra. Coleman, demandante en el litigio principal, y, por otro lado, Attridge Law, bufete de abogados, y un socio de dicho bufete, el Sr. Steve Law (en lo sucesivo, «antiguo empresario»), que versa sobre el despido encubierto del que la demandante afirma haber sido objeto.

#### **Marco jurídico**

##### *Normativa comunitaria*

3. La Directiva 2000/78 se adoptó sobre la base del artículo 13 CE. Sus considerandos sexto, undécimo, decimosexto, decimoséptimo, vigésimo, vigésimo séptimo, trigésimo primero y trigésimo séptimo tienen la siguiente redacción:

«6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

[...]

11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

[...]

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.

[...]

27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad [DO L 225, p. 43], estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 [DO C 186, p. 3] relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las

personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.

[...]

31) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.

[...]

37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5.º del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. Conforme al principio de proporcionalidad tal y como se enuncia en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.»

4. A tenor de su artículo 1.º, la Directiva 2000/78 «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».

5. En los apartados 1 a 4 de su artículo 2.º, que lleva el epígrafe «Concepto de discriminación», la misma Directiva dispone lo siguiente:

«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.º.

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.º;

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.º para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1.º que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

[...]]»

6. A tenor del artículo 3.º, apartado 1, de la Directiva 2000/78:

«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;

[...].»

**7.** En el artículo 5.º, cuyo epígrafe es «Ajustes razonables para las personas con discapacidades», la misma Directiva dispone lo siguiente:

«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. [...].»

**8.** El artículo 7.º de la misma Directiva, cuyo epígrafe es «Acción positiva y medidas específicas», tiene la siguiente redacción:

«1. Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.º.

2. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.»

**9.** El artículo 10 de la Directiva 2000/78, que lleva como epígrafe «Carga de la prueba», dispone lo siguiente:

«1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.»

**10.** Conforme al artículo 18, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, los Estados miembros debían adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2003. No obstante, a tenor del párrafo segundo del citado artículo:

«A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo comunicarán de inmediato a la Comisión. Los Estados miembros que opten por recurrir a este período adicional informarán anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopten para luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, y sobre los progresos realizados para la aplicación de la presente Directiva. La Comisión informará anualmente al Consejo.»

**11.** Dado que el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte solicitó tal plazo adicional para adaptar su Derecho interno a la citada Directiva, el referido plazo no expiró hasta el 2 de diciembre de 2006 por lo que se refiere a dicho Estado miembro.

*Normativa nacional*

**12.** La Disability Discrimination Act 1995 (Ley de 1995 relativa a la discriminación por motivo de discapacidad) (en lo sucesivo, «DDA»), tiene como finalidad esencial prohibir toda discriminación contra las personas con discapacidad, especialmente en materia de empleo.

**13.** Con ocasión de la adaptación del ordenamiento jurídico del Reino Unido a la Directiva 2000/78, la segunda parte de la DDA, que regula las cuestiones relacionadas con el empleo, resultó modificada por las Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003 (Reglamento de 2003 por el que se modifica la Ley de 1995 relativa a la discriminación por motivo de discapacidad), que entraron en vigor el 1 de octubre de 2004.

**14.** Con arreglo al artículo 3.º A, apartado 1, de la DDA, en su versión modificada por el citado Reglamento de 2003 (en lo sucesivo, «DDA de 2003»):

«[...] Se considerará que se practica discriminación contra una persona con discapacidad cuando,

- a) por un motivo relacionado con la discapacidad que padece la persona con discapacidad, se trate a ésta de un modo menos favorable a como se trata o trataría a otras personas a las que no se aplica el motivo en cuestión, y
- b) siempre que no pueda demostrarse que tal trato esté justificado».

**15.** El artículo 3.º A, apartado 4, de la DDA de 2003 precisa, no obstante, que el trato dispensado a una persona con discapacidad en ningún caso podrá justificarse si resulta equiparable a una discriminación directa en el sentido del apartado 5 del mismo artículo, disposición a cuyo tenor:

«Se considerará que se practica discriminación directa contra una persona discapacitada cuando se dispensa a ésta, por motivo de la discapacidad que padece, un trato menos favorable que el que obtiene u obtendría una persona que no tenga esa discapacidad específica y cuyas características pertinentes, incluidas las capacidades, sean las mismas que las de la persona discapacitada o no difieran sensiblemente de ellas».

**16.** El concepto de acoso se define del siguiente modo en el artículo 3.º B de la DDA de 2003:

«1) [...] Se considerará que se somete a acoso a una persona discapacitada cuando, por algún motivo relacionado con la discapacidad que ésta padece, se adopta una conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia:

- a) atentar contra la dignidad de la persona con discapacidad, o
- b) crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2) Se entenderá que una conducta tiene la consecuencia que se menciona en el apartado 1, letras a) o b), cuando razonablemente haya de considerarse que tiene tal consecuencia habida cuenta de todas las circunstancias y, en particular, de lo que siente la persona con discapacidad».

**17.** A tenor del artículo 4.º, apartado 2, letra d), de la DDA de 2003, se prohíbe que un empresario discrimine a una persona con discapacidad procediendo a su despido o causándole cualquier otro perjuicio.

**18.** El artículo 4.º, apartado 3, letras a) y b), de la DDA de 2003 prohíbe también que un empresario, actuando en condición de tal, someta a acoso a una persona con discapacidad que trabaje para él o que le haya solicitado un empleo.

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

**19.** La Sra. Coleman trabajó como secretaria jurídica para su antiguo empresario a partir de enero de 2001.

**20.** En el año 2002, la Sra. Coleman tuvo un hijo que padece crisis de apnea, así como laringomalacia y broncomalacia congénitas. El estado de su hijo exige cuidados específicos y especializados. La demandante le dispensa la mayor parte de los cuidados que éste necesita.

**21.** El 4 de marzo de 2005, la Sra. Coleman aceptó dimitir por exceso de plantilla («voluntary redundancy»), lo que puso fin al contrato que la vinculaba a su antiguo empresario.

**22.** El 30 de agosto de 2005, presentó una demanda ante el Employment Tribunal, London South, en la que sostenía que había sido víctima de un despido encubierto («unfair constructive dismissal») y de un trato menos favorable que el que obtuvieron los restantes empleados, debido al hecho de tener a su cargo un hijo discapacitado. La Sra. Coleman alega que se vio obligada, como consecuencia del trato recibido, a dejar de trabajar para su antiguo empresario.

**23.** De la resolución de remisión se desprende que aún no se han determinado en su integridad las circunstancias pertinentes del litigio principal, habida cuenta de que las cuestiones prejudiciales se plantearon con carácter preliminar. En efecto, el órgano jurisdiccional remitente suspendió el procedimiento en la parte del recurso relativa al despido de la Sra. Coleman, pero el 17 de febrero de 2006 celebró una vista preliminar dedicada al examen del motivo basado en la discriminación.

**24.** La cuestión preliminar que se suscitó ante el referido órgano jurisdiccional consiste en determinar si la demandante en el litigio principal puede ampararse en las disposiciones del Derecho nacional -especialmente en aquéllas cuya finalidad es adaptar dicho Derecho a la Directiva 2000/78- para invocar frente a su antiguo empresario la discriminación de la que considera haber sido objeto, en el sentido de que supuestamente fue víctima de un trato desfavorable relacionado con la discapacidad que padece su hijo.

**25.** De los términos de la resolución de remisión se desprende que, en el supuesto de que la interpretación de la Directiva 2000/78 por el Tribunal de Justicia fuera contraria a la propugnada por la Sra. Coleman, el Derecho nacional se opondría a que prosperara la demanda presentada por esta última ante el órgano jurisdiccional remitente.

**26.** De la resolución de remisión se desprende asimismo que, con arreglo al Derecho del Reino Unido, cuando se celebra una vista preliminar sobre una cuestión de Derecho, el tribunal que conoce del asunto presume que los hechos se han producido del modo en que los relata la parte demandante. Se presume que los hechos del litigio, en el asunto principal, son los siguientes:

- Al reincorporarse la Sra. Coleman al trabajo tras el permiso de maternidad, su antiguo empresario se opuso a que se reintegrara en el puesto que había ocupado hasta ese momento, en circunstancias en las que sí se habría permitido que padres de hijos no discapacitados recuperaran sus antiguos puestos.
- El empresario también se opuso a concederle la misma flexibilidad horaria y las mismas condiciones de trabajo que a aquellos de sus compañeros de trabajo que son padres de hijos no discapacitados.
- La Sra. Coleman fue calificada de «perezosa» cuando solicitó una reducción de la jornada laboral para cuidar a su hijo, mientras que tales facilidades sí se concedieron a padres de hijos no discapacitados.
- La reclamación oficial que formuló contra el mal trato que padecía no fue objeto de la debida consideración, de manera que la Sra. Coleman se sintió obligada a retirarla.
- Se produjeron comentarios insultantes o fuera de lugar tanto contra ella misma como contra su hijo. No se formuló ningún comentario de esta naturaleza cuando otros empleados se vieron obligados a solicitar una reducción de la jornada laboral o mayor flexibilidad para ocuparse de sus hijos no discapacitados.
- Al haber llegado en ocasiones tarde a la oficina, a causa de problemas en el cuidado de su hijo, se le dijo que sería despedida si volvía a faltar a la puntualidad. No se amenazó de esta manera a otros trabajadores con hijos no discapacitados que llegaban tarde al trabajo por las mismas razones.

**27.** Al estimar que el litigio del que conoce suscitaba cuestiones de interpretación del Derecho comunitario, el Employment Tribunal, London South, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) En el contexto de la prohibición de discriminación por motivo de discapacidad, ¿protege la Directiva [2000/78/CE] sólo a las propias personas discapacitadas frente a la discriminación directa y el acoso?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿protege la Directiva [2000/78] a los trabajadores que, aun sin estar ellos mismos discapacitados, reciben un trato menos favorable o sufren acoso por su vinculación a una persona discapacitada?

3) Cuando un empresario trata a un trabajador de forma menos favorable en comparación con la forma en la que trata o trataría a otros trabajadores y consta que el motivo del trato del referido trabajador es el hecho de que tiene un hijo discapacitado a su cuidado, ¿constituye dicho trato una discriminación directa que vulnera el principio de igualdad de trato establecido por la Directiva [2000/78]?

4) Cuando un empresario acosa a un trabajador y consta que el motivo del trato de dicho trabajador es el hecho de que tiene un hijo discapacitado a su cuidado, ¿vulnera ese acoso el principio de igualdad de trato establecido por la Directiva [2000/78]?»

### **Sobre la admisibilidad**

**28.** Aun considerando que las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente se suscitaron en un verdadero litigio, el Gobierno neerlandés ha puesto en tela de juicio la admisibilidad de la remisión prejudicial en virtud del hecho de que, al tratarse de cuestiones previas suscitadas con ocasión de una vista preliminar, todavía no se han determinado todas las circunstancias del asunto. El mencionado Gobierno observa que, cuando se celebra una vista preliminar de ese tipo, el juez nacional presume que los hechos se han producido del modo en que los relata la parte demandante.

**29.** A este respecto, cabe recordar que el artículo 234 CE establece una estrecha cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, basada en un reparto de funciones entre ellos. Del párrafo segundo del citado artículo se desprende claramente que incumbe al órgano jurisdiccional nacional decidir en qué fase del procedimiento procede plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia (véanse las sentencias de 10 de marzo de 1981, *Irish Creamery Milk Suppliers Association* y otros, 36/80 y 71/80, Rec. p. 735, apartado 5, y de 30 de marzo de 2000, *JämO*, C-236/98, Rec. p. I-2189, apartado 30).

**30.** Cabe observar que, en el asunto principal, el órgano jurisdiccional remitente consideró que, en el supuesto de que el Tribunal de Justicia no interpretara la Directiva 2000/78 en un sentido correspondiente al propugnado por la Sra. Coleman, no podría prosperar la demanda de ésta en cuanto al fondo. Así pues, el órgano jurisdiccional nacional decidió examinar, como permite la legislación del Reino Unido, la cuestión de si la citada Directiva debe interpretarse en el sentido de que resulta aplicable al despido de un trabajador en una situación como la de la Sra. Coleman, antes de determinar si, de hecho, esta última fue víctima de trato desfavorable o de acoso. Esta es la razón de que las cuestiones prejudiciales se plantearan partiendo de la presunción de que los hechos fueron tal como se resumen en el apartado 26 de la presente sentencia.

**31.** Dado que se ha sometido al Tribunal de Justicia una petición de interpretación del Derecho comunitario que no está manifiestamente desprovista de relación con la realidad o el objeto del litigio en el procedimiento principal y que este Tribunal dispone de los datos necesarios para responder de un modo útil a las cuestiones que se le han planteado, relativas a la aplicabilidad de la Directiva 2000/78 a dicho litigio, debe responder a la mencionada petición sin tener que pronunciarse acerca de la presunción sobre los hechos en la que se basó el órgano jurisdiccional remitente, presunción cuya validez habrá de comprobar posteriormente este último órgano jurisdiccional si ello resulta necesario (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de octubre de 1993, *Enderby*, C-127/92, Rec. p. I-5535, apartado 12).

**32.** En tales circunstancias, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

*Sobre la primera parte de la primera cuestión prejudicial, así como sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera*

**33.** Mediante estas cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si la Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1.º y 2.º, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de que únicamente prohíben la discriminación por motivo de incapacidad cuando el propio trabajador es la persona discapacitada, o si el principio de igualdad de trato y la prohibición de la discriminación directa se aplican también cuando el propio trabajador no es la persona discapacitada, pero sí, como sucede en el asunto principal, la víctima de un trato desfavorable por motivo de la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere.

**34.** El artículo 1.º de la Directiva 2000/78 define como objeto de la misma el de establecer, en el ámbito del empleo y la ocupación, un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

**35.** El artículo 2.º, apartado 1, de la misma Directiva define el principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.º, con inclusión, pues, de la discapacidad.

**36.** Con arreglo al apartado 2, letra a), del citado artículo 2.º, existe discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo, entre otros, de discapacidad.

**37.** En virtud del artículo 3.º, apartado 1, letra c), la Directiva 2000/78 se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.

**38.** Por consiguiente, de las citadas disposiciones de la Directiva 2000/78 no se desprende que el principio de igualdad de trato que ésta pretende garantizar se circunscriba a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad en el sentido de dicha Directiva. Antes al contrario, la Directiva tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad. En efecto, el principio de igualdad de trato que en esta materia consagra la citada Directiva no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1.º de la misma. Corroboración esta interpretación el tenor literal del artículo 13 CE, disposición que constituye la base jurídica de la Directiva 2000/78 y que atribuye a la Comunidad competencia para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo, entre otros, de discapacidad.

**39.** Es verdad que, según se desprende de sus propios términos, la Directiva 2000/78 contiene varias disposiciones aplicables únicamente a las personas con discapacidad. En efecto, el artículo 5.º precisa que, 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.

**40.** El artículo 7.º, apartado 2, de la misma Directiva prevé igualmente que, por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.

**41.** A la luz de las disposiciones mencionadas en los dos apartados precedentes y de los considerados decimosexto, decimoséptimo y vigésimo séptimo de la Directiva 2000/78, tanto el Gobierno del Reino Unido como los Gobiernos griego, italiano y neerlandés sostienen que la prohibición de discriminación directa prevista en dicha Directiva no puede interpretarse en el sentido de que incluye una situación como la de la demandante en el litigio principal, puesto que esta última no está ella misma discapacitada. Según los mencionados Gobiernos, tan sólo pueden invocar las disposiciones de la citada Directiva aquellas personas que, en una situación análoga a la de otras personas, son tratadas de manera menos favorable o colocadas en una situación desventajosa en razón de características que les son propias.

**42.** Sin embargo, es preciso señalar a este respecto que el hecho de que las disposiciones mencionadas en los apartados 39 y 40 de la presente sentencia se refieran específicamente a las personas que padecen una discapacidad obedece a la circunstancia de que se trata, bien de disposiciones que establecen medidas de discriminación positiva en favor de la propia persona discapacitada, bien 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. Según se desprende de los considerados decimosexto y vigésimo de la 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, sólo 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.

**43.** Por consiguiente, el hecho de que la Directiva 2000/78 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. Por lo demás, el sexto considerando de la citada Directiva, al mencionar la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, remite tanto al combate general contra toda forma de discriminación como a la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas con discapacidad.

**44.** Los Gobiernos italiano, neerlandés y del Reino Unido sostienen también que la sentencia de 11 de julio de 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec. p. I-6467), contiene una interpretación restrictiva del alcance *ratione personae* de la Directiva 2000/78. Según el Gobierno italiano, en aquella sentencia el Tribunal de Justicia asumió una interpretación restrictiva del concepto de discapacidad y de su pertinencia en la relación laboral.

**45.** En la citada sentencia Chacón Navas, el Tribunal de Justicia definió el concepto de «discapacidad» y, en los apartados 51 y 52 de la misma, consideró que la prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivo de discapacidad, recogida en los artículos 2.º, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivo de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate. No obstante lo cual, tal interpretación no autoriza a deducir que el principio de igualdad de trato definido en el artículo 2.º, apartado 1, de esa misma Directiva y la prohibición de discriminación directa prevista en el apartado 2, letra a), del mismo artículo no puedan aplicarse a una situación como la controvertida en el litigio principal cuando el trato desfavorable que un trabajador alega haber sufrido esté motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere.

**46.** En efecto, aunque en el apartado 56 de la sentencia Chacón Navas, antes citada, el Tribunal de Justicia precisó que, a la vista del tenor literal del artículo 13 CE, el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 no puede ampliarse a otros tipos de discriminación además de las basadas en los motivos enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 1.º de la propia Directiva -de manera que un trabajador que haya sido despedido por su empresario a causa exclusivamente de enfermedad no está comprendido en el marco general establecido por la Directiva 2000/78-, este Tribunal, sin embargo, no declaró que el principio de igualdad de trato y el alcance *ratione personae* de dicha Directiva deban interpretarse de manera restrictiva en lo que atañe a los motivos de que se trata.

**47.** En cuanto a los objetivos perseguidos por la Directiva 2000/78, la finalidad de ésta es, tal como se desprende de los apartados 34 y 38 de la presente sentencia, establecer un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra la discriminación por cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 1.º de la misma Directiva, entre los que figura específicamente la discapacidad, y ello con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato. Del considerando trigésimo séptimo se desprende que otro de los objetivos de la citada Directiva es el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación.

**48.** Tal como alegan la Sra. Coleman, los Gobiernos lituano y sueco y la Comisión, tanto los mencionados objetivos como el efecto útil de la Directiva 2000/78 se verían comprometidos si un trabajador que se encuentre en una situación como la de la demandante en el litigio principal no pudiera invocar la prohibición de discriminación directa establecida en el artículo 2.º, apartado 2, letra a), de la misma Directiva cuando se haya probado que ha recibido un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o podría recibir otro trabajador en situación análoga, a causa de la discapacidad de un hijo suyo, y ello aunque el propio trabajador no sea discapacitado.

**49.** A este respecto, del undécimo considerando de la misma Directiva se desprende que el legislador comunitario también consideró que la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado, en particular por lo que se refiere al empleo.

**50.** Con todo, si bien es verdad que, en una situación como la controvertida en el litigio principal, 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 la Sra. Coleman alega haber sido víctima lo constituye precisamente la discapacidad. Según consta en el apartado 38 de la presente sentencia, la Directiva 2000/78, que tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad, no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1.º de la misma Directiva.

**51.** Una vez demostrado que un trabajador que se encuentra en una situación análoga a la controvertida en el litigio principal es víctima de discriminación directa por motivo de discapacidad, toda interpretación de la Directiva 2000/78 que circunscriba la aplicación de ésta 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.

**52.** En cuanto a la carga de la prueba aplicable en una situación como la controvertida en el litigio principal, cabe recordar que, a tenor del artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78, los Estados miembros deben adoptar, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta. A tenor del apartado 2 de dicho artículo, lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la carga de la prueba más favorables a la parte demandante.

**53.** Así pues, en el asunto principal, incumbe a la Sra. Coleman, en virtud del artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78, acreditar ante el órgano jurisdiccional remitente hechos que permitan presumir que existe una discriminación directa por motivo de discapacidad prohibida por dicha Directiva.

**54.** A tenor de esta última disposición de la Directiva 2000/78 y del considerando trigésimo primero de la misma, las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación. En el supuesto de que la Sra. Coleman acredite hechos que permitan presumir que existe una discriminación directa, la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exigirá que la carga de la prueba recaiga en los demandados en el litigio principal, quienes habrán de demostrar que no hubo violación de dicho principio.

**55.** En este contexto, dichos demandados podrían refutar la existencia de tal violación acreditando específicamente, mediante cualquier medio de prueba admisible en Derecho, que el trato del que fue objeto el trabajador estaba justificado por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por motivo de discapacidad, así como a toda relación que dicho trabajador pudiera mantener con una persona con discapacidad.

**56.** Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la primera parte de la primera cuestión prejudicial y a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera que la Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1.º y 2.º, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación directa que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. 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 el citado artículo 2.º, apartado 2, letra a).

*Sobre la segunda parte de la primera cuestión prejudicial y sobre la cuarta cuestión prejudicial*

**57.** Mediante estas cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si la Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1.º y 2.º, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que únicamente prohíben el acoso relacionado con una discapacidad cuando la persona con discapacidad sea el propio trabajador, o si, por el contrario, la prohibición de acoso se aplica también cuando, como sucede en el litigio principal, el propio trabajador no es una persona con discapacidad, pero sí víctima de un comportamiento no deseado constitutivo de acoso relacionado con la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere.

**58.** Teniendo en cuenta que, en virtud del artículo 2.º, apartado 3, de la Directiva 2000/78, el acoso se considera discriminación a efectos del apartado 1 de ese mismo artículo, procede señalar que, por las mismas razones que las expuestas en los apartados 34 a 51 de la presente sentencia, la citada Directiva y, en particular, sus artículos 1.º y 2.º, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que no se limitan a prohibir el acoso frente a personas que sean ellas mismas discapacitadas.

**59.** Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso sufrido por un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario al principio de igualdad de trato consagrado por la Directiva 2000/78 y, en particular, a la prohibición del acoso enunciada en el artículo 2.º, apartado 3, de la misma.

**60.** No obstante, procede recordar a este respecto que, según los propios términos del artículo 2.º, apartado 3, de la citada Directiva, el concepto de acoso podrá definirse de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

**61.** En lo que atañe a la carga de la prueba aplicable a una situación como la controvertida en el litigio principal, procede declarar que, teniendo en cuenta que el acoso se considera discriminación a efectos del artículo 2.º, apartado 1, de la Directiva 2000/78, se aplican al acoso las mismas normas expuestas en los apartados 52 a 55 de la presente sentencia.

**62.** Por consiguiente, tal como se desprende del apartado 54 de la presente sentencia, a tenor del artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y del considerando trigésimo primero de la misma, las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación. En el supuesto de que la Sra. Coleman acredite hechos que permitan presumir que existe acoso, la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exigirá que la carga de la prueba recaiga en los demandados en el litigio principal, quienes habrán de demostrar que no hubo acoso en las circunstancias del caso concreto.

**63.** Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la segunda parte de la primera cuestión prejudicial y a la cuarta cuestión prejudicial que la Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1.º y 2.º, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de acoso que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso del que es víctima un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición del acoso establecida en el citado artículo 2.º, apartado 3.

#### **Costas**

**64.** Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) 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, y, en particular, sus artículos 1.º y 2.º, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación directa que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. 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 el citado artículo 2.º, apartado 2, letra a).

2) La Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1.º y 2.º, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de acoso que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso del que es víctima un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición del acoso establecida en el citado artículo 2.º, apartado 3.

Firmas