

BASE DE DATOS DE Norma DEF.- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 10 de febrero de 2022

Sala Tercera

Asunto n.º C-485/20

SUMARIO:

Igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad. Despido de un trabajador declarado definitivamente no apto para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo. Agente que desarrolla un período de prácticas en el marco de su contratación. Ajustes razonables para las personas con discapacidad. Obligación de cambio de puesto. *Trabajador que necesitó la colocación de un marcapasos mientras realizaba un período de prácticas tras su contratación por el empresario, lo que le impidió que continuara desempeñando las funciones para las que fue contratado inicialmente, habida cuenta de la sensibilidad de este dispositivo a los campos electromagnéticos que emiten las vías férreas, lo que condujo a su despido.* La Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a todas las personas la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ofreciendo protección eficaz contra la discriminación por discapacidad. Esta Directiva concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la CDFUE. El hecho de que la recurrente no fuera, en la fecha de su despido, un agente contratado con carácter definitivo no impide que su situación profesional esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78. Procede recordar que esta Directiva debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y, según ésta, la discriminación por motivos de discapacidad incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. Así, del artículo 5 de la Directiva resulta que, 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, los empresarios han de tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Procede considerar que cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a la aparición de una discapacidad, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como «ajuste razonable» a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78. No obstante, dicho precepto no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él. Para ello, 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 a disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Debe precisarse que solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar.

PRECEPTOS:

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), art. 21.

Decisión 2010/48/CE (Relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad), Convenio arts. 1, 2 y 27.1

Directiva 2000/78/CE (Igualdad de trato en el empleo y la ocupación), arts. 3 y 5.

PONENTE:

Don M. Safjan.

En el asunto C-485/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Conseil d'État (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bélgica) mediante resolución de 30 de junio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de septiembre de 2020, en el procedimiento entre

XXXX

y

HR Rail SA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por la Sra. K. Jürimäe, Presidenta de Sala, y los Sres. N. Jääskinen, M. Safjan (Ponente), N. Piçarra y M. Gavalec, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Rantos;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de XXXX, por la Sra. M. Wilmet, avocate;
- en nombre de HR Rail SA, por los Sres. C. Van Olmen, V. Vuylsteke y G. Busschaert, avocats;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Van Regemorter, L. Van den Broeck y C. Pochet, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno helénico, por la Sra. M. Tassopoulou, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno portugués, por las Sras. M. Pimenta, A. Barros da Costa y M. João Marques, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Martin y la Sra. A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 11 de noviembre de 2021; dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 5 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 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2021, L 204, p. 49).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre XXXX y HR Rail SA en relación con el despido del primero debido a su discapacidad.

Marco jurídico

Derecho internacional

3. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35; en lo sucesivo, «Convención de la ONU»), enuncia en la letra e) de su preámbulo:

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

4. A tenor del artículo 1 de dicha Convención, titulado «Propósito»:

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

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

5. El artículo 2 de dicha Convención, rubricado «Definiciones», establece:

«A los fines de la presente Convención:

[...]

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

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

[...]».

6. El artículo 27, apartado 1, de esta Convención, que lleva por título «Trabajo y empleo», dispone:

«Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. 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, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

[...]

h) promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

[...]

k) promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.»

Derecho de la Unión

7. Los considerandos 16, 17, 20 y 21 de la Directiva 2000/78 tienen el siguiente tenor:

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

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

[...]

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

(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.»

8. El artículo 3 de esta Directiva, rubricado «Ámbito de aplicación», en su apartado 1 establece:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión Europea], 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:

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;

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

[...].».

9. A tenor del artículo 5 de dicha Directiva, titulado «Ajustes razonables para las personas con discapacidad»:

«A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.»

Derecho belga

10. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Ley de 10 de mayo de 2007 relativa a la Lucha contra Determinadas Formas de Discriminación), que transpone al Derecho belga la Directiva 2000/78, prohíbe las discriminaciones directas e indirectas basadas en alguno de los criterios protegidos, enunciados en su artículo 4, punto 4, en particular, el estado de salud presente y futuro, así como la discapacidad.

11. En virtud del artículo 9 de dicha Ley, una distinción indirecta por motivo de discapacidad constituye una discriminación indirecta, salvo que se demuestre que no se puede realizar ningún ajuste razonable. De conformidad con su artículo 14, queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por discriminación, en particular, la discriminación directa, la indirecta y la negativa a realizar ajustes razonables en favor de una persona con discapacidad.

12. A este respecto, el artículo 4, punto 12, de la misma Ley define el concepto de «ajustes razonables» como todas las «medidas adecuadas, tomadas en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder, participar y progresar en los ámbitos a los que se aplica la presente Ley, salvo que esas medidas supongan para la persona que deba adoptarlas una carga excesiva. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política pública sobre discapacidades.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

13. El recurrente en el litigio principal fue contratado como trabajador de mantenimiento especializado en vías férreas por HR Rail, empleador exclusivo del personal de Chemins de fer belges. El 21 de noviembre de 2016, comenzó un período de prácticas en Infrabel, organismo jurídico que actúa como «administrador de infraestructuras» para Chemins de fer belges. En diciembre de 2017, se diagnosticó al recurrente en el litigio principal una patología cardíaca que precisó la colocación de un marcapasos, dispositivo sensible a los campos electromagnéticos emitidos, en particular, por las vías férreas. Dado que este dispositivo médico es incompatible con las exposiciones repetidas a campos electromagnéticos que sufre un trabajador de mantenimiento en las vías férreas, el recurrente en el litigio principal ya no estaba en condiciones de realizar las tareas para las que había sido contratado inicialmente.

14. El 12 de junio de 2018, el Service public fédéral «Sécurité sociale» (Servicio Público Federal de la Seguridad Social, Bélgica) reconoció su discapacidad.

15. Mediante decisión de 28 de junio de 2018, el centre régional de la médecine de l'administration (Centro Regional de Medicina de la Administración, Bélgica), encargado de evaluar la aptitud médica de los agentes estatutarios de Chemins de fer belges, declaró que el recurrente en el litigio principal no era apto para ejercer las funciones para las que había sido contratado (en lo sucesivo, «decisión controvertida»). No obstante, el Centro Regional de Medicina de la Administración precisó que podía ser empleado en un puesto que

cumpliera las exigencias siguientes: «actividad moderada, ausencia de exposición a campos electromagnéticos, prohibición de trabajos en altitud y ausencia de exposición a vibraciones».

16. Se destinó entonces al recurrente en el litigio principal a un puesto de operario de almacén en la misma empresa.

17. El 1 de julio de 2018, interpuso recurso contra la decisión controvertida ante la commission d'appel de la médecine de l'administration (Comisión de Apelación de Medicina de la Administración, Bélgica).

18. El 19 de julio de 2018, HR Rail informó al recurrente en el litigio principal de su derecho a un «acompañamiento personalizado para la búsqueda de un nuevo empleo» y de que se le convocaría próximamente para realizar una entrevista a tal fin.

19. El 3 de septiembre de 2018, la Comisión de Apelación de Medicina de la Administración confirmó la decisión controvertida.

20. El 26 de septiembre de 2018, el consejero jefe — jefe de servicio comunicó al recurrente su despido con efectos a partir del 30 de septiembre de 2018, que llevaba aparejada una prohibición de contratación por un período de cinco años para el mismo grado para el que había sido contratado.

21. El 26 de octubre de 2018, el director general de HR Rail comunicó al recurrente en el litigio principal que, en virtud del Estatuto y del Reglamento aplicables al personal de Chemins de fer belges, se ponía fin a su período de prácticas debido a su imposibilidad total y definitiva para realizar las funciones para las que había sido contratado. En efecto, a diferencia de los agentes nombrados con carácter definitivo, los trabajadores en prácticas a los que se les reconoce una discapacidad y que, por tanto, ya no son capaces de desempeñar su función no tienen derecho a un cambio de puesto en la empresa. El director general le informó asimismo de que el escrito que ofrecía un «acompañamiento personalizado» había quedado sin objeto.

22. El recurrente en el litigio principal interpuso ante el Conseil d'État (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bélgica) un recurso de anulación contra la decisión de 26 de septiembre de 2018 por la que se le informaba de su despido con efectos a partir del 30 de septiembre de 2018.

23. El órgano jurisdiccional remitente señala que el estado de salud del recurrente en el litigio principal permite considerarlo «persona con discapacidad» en el sentido de la legislación que transpone al Derecho belga la Directiva 2000/78. Sin embargo, constata que la cuestión de si por «ajuste razonable», en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva, debe considerarse también la posibilidad de asignar otra función a la persona que, debido a su discapacidad, ya no puede ejercer la función que ocupaba antes de que esta se produjera no se aprecia de manera uniforme en la jurisprudencia nacional.

24. En esas circunstancias, el Conseil d'État (Consejo de Estado) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 5 de la Directiva 2000/78 en el sentido de que un empresario está obligado, respecto de una persona que, debido a su discapacidad, ya no es capaz de desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo al que estaba adscrita, a destinarla a otro puesto para el que dispone de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, cuando tal medida no suponga una carga excesiva para el empresario?»

Sobre la cuestión prejudicial

25. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad» a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas.

26. Con carácter preliminar, procede recordar que tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de la Directiva 2000/78 se desprende que esta tiene por objeto establecer un marco

general para garantizar a todas las personas la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndoles una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que se encuentra la discapacidad (sentencia de 15 de julio de 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, apartado 26 y jurisprudencia citada).

27. Esta Directiva concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado actualmente en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»). Además, el artículo 26 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad (sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartados 32 y 33 y jurisprudencia citada).

28. Procede determinar, con carácter previo, si la citada Directiva puede ser invocada por una persona que, como el recurrente en el litigio principal, necesitó la colocación de un marcapasos mientras realizaba un período de prácticas tras su contratación por el empresario, lo que impidió que continuara desempeñando las funciones para las que fue contratado inicialmente, habida cuenta de la sensibilidad de este dispositivo a los campos electromagnéticos que emiten las vías férreas, y lo que, a la postre, condujo a su despido.

29. A este respecto, en primer lugar, como se desprende de su artículo 3, apartado 1, la Directiva 2000/78 se aplica tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos. Por lo tanto, el hecho de que HR Rail tenga la condición de sociedad anónima de Derecho público no impide que el recurrente en el litigio principal pueda invocar dicha Directiva frente a ella.

30. En segundo lugar, con arreglo al artículo 3, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva, esta se aplica a las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, así como al acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje. Los términos en que está redactada esta disposición son lo suficientemente amplios como para englobar la situación de un trabajador que realiza un período de prácticas de formación tras su contratación por el empresario.

31. Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el concepto de «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE, que es el mismo que el contemplado en la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, apartado 19), comprende también a las personas que desarrollan una actividad en prácticas de carácter preparatorio o períodos de aprendizaje en una profesión, los cuales pueden ser considerados una preparación práctica relacionada con el propio ejercicio de la profesión de que se trate, dado que tales períodos se efectúan en las condiciones de una actividad retribuida real y efectiva, en favor de un empresario y bajo la dirección de este (sentencia de 9 de julio de 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, apartado 50 y jurisprudencia citada).

32. De ello se deduce que el hecho de que el recurrente en el litigio principal no fuera, en la fecha de su despido, un agente contratado con carácter definitivo no impide que su situación profesional esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

33. En tercer lugar, no es controvertido que el recurrente en el litigio principal tiene una «discapacidad» en el sentido de la legislación nacional que transpone la Directiva 2000/78.

34. Según reiterada jurisprudencia, el concepto de «discapacidad», en el sentido de la Directiva 2000/78, debe entenderse referido a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (véanse, en este sentido, las sentencias de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 38, y de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, apartado 41).

35. En el presente asunto, el recurrente en el litigio principal padece, en efecto, un problema de salud que requirió la colocación de un marcapasos, dispositivo sensible a los campos electromagnéticos emitidos, en particular, por las vías férreas, lo que no le permite desempeñar las funciones esenciales del puesto al que estaba adscrito.

36. Por tanto, una situación como la controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

37. Para responder a la cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente, procede señalar que del tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78, en relación con los considerandos 20 y 21 de esta, se desprende que el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, para permitir a cualquier persona con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario.

38. A este respecto, procede recordar que la Directiva 2000/78 debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con la Convención de la ONU (sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 59 y jurisprudencia citada). Pues bien, según el artículo 2, párrafo tercero, 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.

39. Del artículo 5 de la Directiva 2000/78 resulta que, 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, los empresarios han de tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

40. Por lo que se refiere específicamente al considerando 20 de dicha Directiva, que menciona, 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», el Tribunal de Justicia ya ha declarado que este realiza una enumeración no exhaustiva de las medidas adecuadas, que pueden ser de orden físico, organizativo o educativo, dado que el artículo 5 de la misma Directiva en relación con el artículo 2, párrafo cuarto, de la Convención de la ONU preconiza una definición amplia del concepto de «ajuste razonable» (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartados 49 y 53).

41. En efecto, como ha señalado el Abogado General en el punto 59 de sus conclusiones, debe entenderse que la referencia que se hace, en el considerando 20 de la Directiva 2000/78, al acondicionamiento del «lugar de trabajo» pone de relieve el carácter prioritario de tal acondicionamiento respecto de otras medidas que permiten adaptar el entorno de trabajo de la persona con discapacidad para que pueda participar de forma plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores. Estas medidas pueden incluir, por tanto, la aplicación por el empresario de medidas que permitan a esa persona conservar su empleo, como el traslado a otro puesto de trabajo.

42. Además, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado actualmente en el artículo 21 de la Carta. Asimismo, el artículo 26 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad (véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 47, y de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartados 32 y 33).

43. Por consiguiente, procede considerar, como hace el Abogado General en el punto 69 de sus conclusiones, que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a la aparición de una discapacidad, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como «ajuste razonable» a efectos del artículo 5 de la Directiva 2000/78.

44. Tal interpretación es conforme con dicho concepto, que debe entenderse en el sentido de que se refiere a la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas discapacitadas en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 54).

45. Dicho esto, procede señalar que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una «carga excesiva» para él. A este respecto, del considerando 21 de esta Directiva se desprende que, para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, 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.

46. Procede recordar que, en el marco del procedimiento con arreglo al artículo 267 TFUE, basado en una clara separación de las funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, toda apreciación de los hechos del asunto es competencia del órgano jurisdiccional nacional. Sin embargo, para proporcionarle una respuesta útil, el Tribunal de Justicia puede, en aras de la cooperación con los órganos jurisdiccionales nacionales, facilitarle todas las indicaciones que considere necesarias (sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C: 2013:222, apartado 61 y jurisprudencia citada).

47. Puede constituir un elemento pertinente a efectos de esta apreciación la circunstancia, señalada por el órgano jurisdiccional remitente, de que, tras haber declarado al recurrente en el litigio principal no apto para el desempeño de las funciones para las que había sido contratado, fuera destinado a un puesto de operario de almacén en la misma empresa.

48. Por otra parte, debe precisarse que, en cualquier caso, solo existe la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar, como ha señalado el Abogado General en el punto 77 de sus conclusiones.

49. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad» a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

Costas

50. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este 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 (Sala Tercera) declara:

El artículo 5 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, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad» a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

Firmas

* Lengua de procedimiento: francés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.