Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 11 de septiembre de 2025 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad — Artículos 2, 5 y 7 — Artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 1 — Artículo 2, apartados 1 y 2, letra b) — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Discriminación indirecta — Diferencia de trato con respecto a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que se ocupa del cuidado de su hijo discapacitado — Artículo 5 — Obligación del empresario de realizar ajustes razonables»

En el asunto C-38/24 [Bervidi], [i]

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), mediante resolución de 17 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de enero de 2024, en el procedimiento entre

G. L.

y

AB SpA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. F. Biltgen, Presidente de Sala, y el Sr. T. von Danwitz (Ponente), Vicepresidente del Tribunal de Justicia, el Sr. A. Kumin, la Sra. I. Ziemele y el Sr. S. Gervasoni, 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 G. L., por el Sr. F. Andretta y la Sra. M. Parpaglioni, avvocati;

* Lengua de procedimiento: italiano.

[i] La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

– en nombre de AB SpA, por la Sra. D. La Rosa, avvocata;

– en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. L. Fiandaca, avvocato dello Stato;

– en nombre del Gobierno helénico, por el Sr. V. Baroutas y la Sra. M. Tassopoulou, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. D. Recchia y E. Schmidt, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de marzo de 2025;

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 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2021, L 204, p. 49), 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 (DO 2010, L 23, p. 35; en lo sucesivo, «Convención de las Naciones Unidas»).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre G. L. y AB SpA en relación con la negativa de esta sociedad a conceder a G. L. un ajuste de sus condiciones de trabajo que le permitiera ocuparse de su hijo discapacitado.

Marco jurídico

Derecho internacional

3 La Convención de las Naciones Unidas dispone en la letra x) de su preámbulo:

«Convencidos de que la familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de esta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones».

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 esta Convención, titulado, «Definiciones», dispone lo siguiente en sus párrafos tercero y cuarto:

«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 A tenor del artículo 5 de la Convención de las Naciones Unidas, titulado «Igualdad y no discriminación»:

«1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

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.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.»

7 El artículo 7 de esta Convención, titulado «Niños y niñas con discapacidad», establece lo siguiente en sus apartados 1 y 2:

«1. 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.

2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.»

8 El artículo 34, apartado 1, de la Convención establece la creación de un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Derecho de la Unión

Directiva 2000/43/CE

9 El artículo 1 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO 200, L 180, p. 22), dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.»

10 El artículo 2, apartados 1 y 2, de esta Directiva establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por "principio de igualdad de trato" la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico.

2. A efectos del apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que 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.»

Directiva 2000/78

11 Según los considerandos 6, 12, 20, 21 y 37 de la Directiva 2000/78:

«(6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores[, adoptada en la reunión del Consejo Europeo, celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989,] 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.

[…]

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad [Europea] cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. […]

[…]

(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.

[…]

(37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 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. […]»

12 A tenor de su artículo 1, esta Directiva «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».

13 El artículo 2 de esta Directiva, con la rúbrica «Concepto de discriminación», establece, en sus apartados 1 y 2, 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.

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;

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

14 El artículo 3 de la misma Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone en su apartado 1, letras a) y c):

«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:

a) las condiciones de acceso al empleo […];

[…]

c) las condiciones de empleo y trabajo […]».

15 El artículo 5 de la Directiva 2000/78, bajo el título «Ajustes razonables para las personas con discapacidad», establece 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. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.»

Derecho italiano

16 El artículo 2, apartado 1, del decreto legislativo n. 216 — Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Decreto Legislativo n.º 216, por el que se traspone la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), de 9 de julio de 2003 (GURI n.º 187, de 13 de agosto de 2003), en su versión aplicable al litigio principal, establece:

«A efectos del presente Decreto […], se entenderá por “principio de igualdad de trato” la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en la religión, las convicciones personales, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Este principio exige que no se lleve a cabo ninguna discriminación directa o indirecta, según las definiciones que figuran a continuación:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de religión, convicciones personales, discapacidad, edad u orientación sexual;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, un criterio, una práctica, un acto, un acuerdo o un comportamiento aparentemente neutro pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción dados, con una discapacidad, con una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas.»

17 El artículo 3, apartado 3 *bis*, de este Decreto Legislativo tiene el siguiente tenor:

«Con objeto de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad, los empleadores públicos y privados deberán realizar ajustes razonables en los lugares de trabajo, según se definen en la Convención de [las Naciones Unidas], ratificada con arreglo a la Ley n.º 18, de 3 marzo 2009, para garantizar a las personas con discapacidad la plena igualdad con el resto de trabajadores. Los empleadores públicos y privados deberán aplicar lo establecido en este apartado sin generar gastos a la hacienda pública o incrementarlos y con los recursos humanos, financieros y materiales disponibles según la legislación vigente.»

18 El artículo 25, apartado 2 *bis*, del decreto legislativo n. 198 — Codice delle pari conveniunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (Decreto Legislativo n.º 198, por el que se aprueba el Código de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, de conformidad con el artículo 6 de la Ley de 28 de noviembre de 2005, n.º 246), de 11 de abril de 2006 (GURI n.º 125, de 31 de mayo de 2006, suplemento ordinario n.º 133), que entró en vigor con posterioridad a los hechos del litigio principal, establece:

«Constituirá discriminación, en el sentido del presente título, cualquier trato o modificación de los ajustes en las condiciones laborales o en la jornada laboral que, por razón del sexo, de la edad, de necesidades de cuidado personal o familiar, de embarazo, de maternidad, de paternidad, incluso por adopción, o de la titularidad y ejercicio de los derechos correspondientes, coloque o pueda colocar al trabajador en al menos una de las siguientes situaciones: a) situación de desventaja con respecto a todos los demás trabajadores; b) limitación de la posibilidad de participar en la vida o en las elecciones de la empresa; c) limitación de acceso a los mecanismos de ascenso y progresión en la carrera».

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

19 G. L. trabajaba para la sociedad AB, establecida en Italia, como «agente de estación». Como tal, se encargaba de la vigilancia y del control de una estación de metro.

20 G. L. solicitó reiteradamente a la sociedad AB que la destinara, de forma permanente, a un puesto de trabajo con horarios fijos, requiriendo, en su caso, una menor cualificación, que le permitiera ocuparse de su hijo menor de edad, aquejado de una grave discapacidad y de una invalidez total, que vive con ella y debe seguir un programa de cuidados a una hora fija, por la tarde.

21 La sociedad AB no dio curso a estas solicitudes, pero, no obstante, concedió a G. L. determinados ajustes de sus condiciones de trabajo, con carácter provisional, consistentes en la designación de un lugar de trabajo fijo y en la concesión de un horario preferente en relación con los demás agentes de estación, que están sujetos a horarios alternos y rotativos.

22 El 5 de marzo de 2019, G. L. presentó una demanda ante el Tribunale di Roma (Tribunal Ordinario de Roma, Italia) contra la sociedad AB, solicitando que se declarara que la negativa de su empresario a acceder a su solicitud de ajuste permanente de sus condiciones de trabajo era discriminatoria.

23 En su demanda, G. L. solicitó que se condenara a tal sociedad a destinarla permanentemente a un puesto de trabajo con horarios fijos de mañana (de 8.30 a 15 horas) y que se le ordenara adoptar un plan de eliminación de la discriminación de la que era objeto e indemnizarle el perjuicio sufrido.

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

25 G. L. recurrió esta resolución en casación ante la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), que es el órgano jurisdiccional remitente.

26 En octubre de 2022, G. L. fue despedida por la sociedad AB.

27 El órgano jurisdiccional remitente considera que el litigio principal plantea la cuestión de si un trabajador que se ocupa de su hijo menor discapacitado tiene derecho a invocar ante los tribunales la protección contra la discriminación indirecta por razón de discapacidad de que disfruta la propia persona discapacitada, habida cuenta de los principios derivados de la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 Recuerda que, en esa sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que el ámbito de aplicación personal de la protección contra la discriminación directa por motivos de discapacidad, establecida en dicha Directiva, se extiende al trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que se ocupa del cuidado de un menor discapacitado al que dispensa la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

29 El órgano jurisdiccional remitente indica que G. L. debe considerarse una «cuidadora familiar», en el sentido del Derecho nacional, y que, por ello, puede beneficiarse de las ventajas fiscales y sociales establecidas por el Derecho italiano, como el derecho a elegir, en la medida de lo posible, el lugar de trabajo más cercano a su domicilio. Sin embargo, ninguna disposición del Derecho italiano confería a esa cuidadora, en el momento de los hechos del litigio principal, protección contra una discriminación sufrida en el lugar de trabajo como consecuencia de la asistencia que debe prestar a su hijo discapacitado.

30 Precisa también que esta es la razón por la que el órgano jurisdiccional que conoció del asunto en primera instancia desestimó la demanda de G. L., al concluir que no estaba facultada para impugnar la discriminación de la que supuestamente había sido víctima. El órgano jurisdiccional que conoció del recurso de apelación, por su parte, basándose en los principios derivados de la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), consideró que una cuidadora familiar como G. L. tenía derecho a invocar las disposiciones nacionales que protegen a las personas discapacitadas contra la discriminación en el trabajo.

31 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente considera que de dicha sentencia no se desprende claramente que los principios que de ella se derivan puedan aplicarse a una situación en la que existe una discriminación indirecta contra una trabajadora que es considerada una «cuidadora familiar», en el sentido del Derecho nacional.

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

«1) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas […], en el sentido de que el *caregiver* familiar de un menor con discapacidad grave, que afirme haber sufrido una discriminación indirecta en el ámbito laboral a consecuencia de los cuidados que dispensa, tenga legitimación activa para recabar protección contra la discriminación que se hubiera reconocido a la misma persona discapacitada, si esta última fuera el trabajador, en la Directiva [2000/78]?

2) En el caso de que sea afirmativa la respuesta a la [primera] cuestión [prejudicial], ¿puede interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas […], en el sentido de que imponga al empleador del mencionado *caregiver* la obligación de adoptar soluciones razonables para garantizar, también en beneficio del citado *caregiver*, el respeto del principio de igualdad de trato frente a otros trabajadores, según el modelo establecido para las personas discapacitadas por el artículo 5 de la Directiva [2000/78]?

3) En el caso de que sea afirmativa la respuesta a la [primera o segunda] cuestión [prejudicial], ¿debe interpretarse el Derecho de la Unión, cuando proceda, también con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas […], en el sentido de que debe entenderse como *caregiver* relevante a efectos de la aplicación de la Directiva [2000/78], cualquier persona que pertenezca al círculo familiar o sea pareja de hecho, que dispense cuidados en el ámbito doméstico, incluso de manera no profesional, que sean gratuitos, relevantes desde el punto de vista cuantitativo, exclusivos, constantes y duraderos, a una persona que, con motivo de su discapacidad grave, no sea totalmente autosuficiente en el desarrollo de las actividades de la vida diaria, o debe interpretarse el Derecho de la Unión en el sentido de que la definición de *caregiver* de que se trata sea más amplia o más restringida aún que la anterior?»

Sobre la solicitud de reapertura de la fase oral del procedimiento

33 Mediante escrito presentado el 30 de marzo de 2025, G. L. solicitó, sobre la base del artículo 83 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, la reapertura de la fase oral del procedimiento.

34 G. L. alega que es necesario examinar dos cuestiones adicionales a las planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, a las que se refirió en sus observaciones escritas, debido a que no fueron analizadas en las conclusiones del Abogado General.

35 A este respecto, de jurisprudencia reiterada se deduce que el Tribunal de Justicia puede ordenar de oficio, a propuesta del Abogado General o incluso a instancia de una parte, la reapertura de la fase oral del procedimiento, conforme al artículo 83 de su Reglamento de Procedimiento, si considera que no está suficientemente ilustrado o que el asunto debe dirimirse basándose en una argumentación que no ha sido debatida entre las partes (sentencia de 15 de septiembre de 2011, Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, apartado 19 y jurisprudencia citada).

36 Sin embargo, sobre la base de una jurisprudencia reiterada, no deben examinarse otras cuestiones planteadas al Tribunal de Justicia por las partes del litigio principal que no se encuentren entre las suscitadas en la resolución de remisión por el órgano jurisdiccional nacional (sentencia de 3 de septiembre de 2015, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, apartado 44 y jurisprudencia citada).

37 Por consiguiente, dado que el órgano jurisdiccional remitente no ha planteado al Tribunal de Justicia las dos cuestiones a las que se refiere G. L. en su solicitud de reapertura de la fase oral del procedimiento, las alegaciones formuladas en esa solicitud en cuanto a la necesidad de examinarlas no constituyen un motivo de reapertura de la fase oral con arreglo al artículo 83 del Reglamento de Procedimiento.

38 En estas circunstancias, el Tribunal de Justicia considera, tras oír al Abogado General, que dispone de todos los datos necesarios para responder a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente y que todos los argumentos necesarios para resolver dicho asunto han sido debatidos entre los interesados mencionados en el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

39 Por consiguiente, procede desestimar la solicitud de reapertura de la fase oral del procedimiento.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

40 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si 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 de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «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 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.

41 Con carácter preliminar, procede recordar que tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y 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 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 35 y jurisprudencia citada).

42 Como resulta del artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la Directiva 2000/78, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, esta Directiva se aplica a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación, en particular, con las condiciones de acceso al empleo y con las condiciones de empleo y trabajo (sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 36).

43 De la resolución de remisión se desprende que la discriminación indirecta alegada por G. L. resulta de la falta de adaptación de sus condiciones de trabajo, a saber, esencialmente, de su horario, que está comprendido en las condiciones de empleo y trabajo contempladas en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.

44 Por tanto, una situación como la controvertida en el litigio principal puede estar comprendida en el ámbito de aplicación de dicha Directiva.

45 Para responder a la primera cuestión prejudicial, procede recordar que la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta, que prohíbe toda discriminación, en particular, por razón de discapacidad (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de octubre de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, apartado 32 y jurisprudencia citada). Por lo que respecta a la situación controvertida en el litigio principal, también deben tenerse en cuenta, en el marco del análisis de esta primera cuestión prejudicial, los derechos del menor y de las personas discapacitadas, consagrados, respectivamente, en los artículos 24 y 26 de la Carta.

46 Además, la Unión aprobó la Convención de las Naciones Unidas, cuyas disposiciones forman, por tanto, parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión a partir de la entrada en vigor de la Convención. De ello se desprende que estas disposiciones, como las de la Carta, pueden invocarse para interpretar las de la Directiva 2000/78 y que esta última debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención (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, apartados 30 a 32, y de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, apartado 41).

47 Como se deriva de los apartados 27 a 31 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si la Directiva 2000/78, interpretada a la luz de los artículos 21, 24 y 26 de la Carta y de los artículos 2 y 5 de la Convención de las Naciones Unidas, también es aplicable a una discriminación indirecta «por asociación» por motivos de discapacidad respecto de un trabajador que asiste a su hijo discapacitado.

48 A este respecto, procede recordar, en primer lugar, que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una situación de discriminación directa «por asociación», por motivos de discapacidad, está prohibida por la Directiva 2000/78. En efecto, la prohibición de discriminación directa establecida en los artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), de la Directiva 2000/78 no se limita únicamente a las personas que tienen una discapacidad. 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) (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, apartado 56).

49 El hecho de que esta Directiva 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, apartado 43).

50 Además, el Tribunal de Justicia ha considerado que los objetivos perseguidos por la Directiva 2000/78, a saber, establecer un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra la discriminación por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de dicha Directiva, entre los que figura la discapacidad, así como el objetivo, enunciado en su considerando 37, de establecer un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, al igual que el efecto útil de tal Directiva, se verían comprometidos si la prohibición de discriminación directa, establecida en su artículo 2, apartado 2, letra a), se limitara a las personas discapacitadas y no se aplicara a una situación en la que un trabajador que no fuera él mismo discapacitado padeciera, no obstante, discriminación directa por razón de la discapacidad de su hijo (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, apartados 47 y 48).

51 En efecto, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, apartados 50 y 51).

52 En segundo lugar, en cuanto a la cuestión de si la Directiva 2000/78 también prohíbe una situación de discriminación indirecta «por asociación» por motivos de discapacidad, procede señalar, en primer término, que, de conformidad con el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, el principio de igualdad de trato se entiende como la ausencia de «toda discriminación», directa o indirecta, basada en cualesquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de esta Directiva.

53 Además, procede recordar que esta Directiva tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y la ocupación, combatir todas las formas de discriminación por motivos de 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 de la misma. Corrobora esta interpretación el tenor literal del artículo 13 CE, disposición que constituye la base jurídica de la Directiva 2000/78 y que atribuía a la Unión, al igual que el artículo 19 TFUE que la remplazó, competencia para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo, entre otros, de discapacidad (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, apartado 38). Igualmente, los términos del considerando 12 de dicha Directiva indican que debe prohibirse en la Unión «cualquier discriminación», directa o indirecta, por motivos de discapacidad.

54 Por otra parte, la cuestión del reconocimiento de una discriminación «por asociación» por motivos de discapacidad se plantea del mismo modo, ya sea tal discriminación directa o indirecta. En particular, el hecho de que, en el régimen establecido por la Directiva 2000/78, el concepto de discriminación indirecta incorpore la posibilidad de una justificación, a diferencia del concepto de discriminación directa, carece de incidencia en la posible calificación de un acto como constitutivo de discriminación «por asociación», en el sentido de esta.

55 De las consideraciones anteriores se desprende que tanto el tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78 como el objetivo que subyace a esta Directiva abogan por la prohibición no solo de las discriminaciones directas «por asociación», sino también de las discriminaciones indirectas «por asociación».

56 En segundo término, es preciso poner de relieve que, refiriéndose a la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), el Tribunal de Justicia ya ha declarado, acerca del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/43, cuyos artículos 1 y 2 tienen una redacción similar a la de los artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78, que tal ámbito de aplicación no puede definirse de manera restrictiva y que el principio de igualdad de trato al que se refiere esa Directiva no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos enunciados en su artículo 1, por lo que también es aplicable a las personas que, aunque no pertenezcan ellas mismas a la raza o la etnia considerada, sufren sin embargo un trato menos favorable o una desventaja particular por uno de esos motivos (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, apartado 56). Por lo tanto, como señaló, en esencia, el Abogado General en el punto 36 de sus conclusiones, el Tribunal de Justicia ha considerado expresamente que la Directiva 2000/43 prohíbe la discriminación indirecta «por asociación».

57 En tercer término, para una interpretación de la prohibición de discriminación que sea conforme con la Carta, procede señalar, como se desprende del tenor de su artículo 21, apartado 1, que el principio general de no discriminación que consagra prohíbe «toda discriminación» por motivos, en particular, de discapacidad, garantizando así una aplicación amplia de esta garantía fundamental.

58 La prohibición de discriminación consagrada en el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 también debe interpretarse a la luz de los artículos 24 y 26 de la Carta. El referido artículo 24, relativo a los derechos de los niños, dispone, en su apartado 1, que los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar y, en su apartado 2, que, en todos los actos relativos a los niños llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del niño constituirá una consideración primordial. En cuanto al 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, apartado 40 y jurisprudencia citada).

59 Además, el artículo 21, apartado 1, de la Carta contiene, al menos, las mismas garantías que las previstas en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, que es aplicable en relación con los derechos y libertades garantizados por dicho Convenio, que deben tenerse en cuenta, en virtud del artículo 52, apartado 3, de la Carta, como umbral de protección mínima (véase, por analogía, la sentencia de 3 de abril de 2025, Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, apartado 24).

60 Pues bien, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ya ha declarado que el trato discriminatorio sufrido por una persona debido a la discapacidad de su hijo, con el que mantiene estrechos vínculos personales y al que dispensa cuidados, se analiza como una forma de discriminación por motivos de discapacidad comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las

Libertades Fundamentales (véase, en este sentido, Tribunal Europeo de Derechos Humanos, sentencia de 22 de marzo de 2016, Guberina c. Croacia, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), sin distinguir según sea directa o indirecta esa discriminación.

61 En cuarto término, en cuanto a las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas que pueden guiar la interpretación de la Directiva 2000/78, procede recordar que el artículo 2, párrafo tercero, de dicha Convención establece que 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.

62 El artículo 5, apartado 2, de la citada Convención estipula que 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».

63 Por su parte, el artículo 7 de la misma Convención precisa, en su apartado 1, que 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 y, en su apartado 2, que, en todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.

64 Además, como ha señalado el Abogado General en los puntos 38 y 39 de sus conclusiones, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad creado por el artículo 34 de la Convención de las Naciones Unidas, en el marco, en particular, de las competencias que le confiere el Protocolo Facultativo de dicha Convención, de 13 de diciembre de 2006, considera que la obligación de prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad, establecida en el artículo 5, apartado 2, de esta, tiene por objeto proteger a las personas con discapacidad y a sus familiares, por ejemplo los padres de niños discapacitados, y se refiere expresamente a la discriminación «por asociación», sin limitarla a la discriminación directa.

65 Por consiguiente, de lo anterior resulta que el principio de no discriminación consagrado en el artículo 21, apartado 1, de la Carta y concretado por la Directiva 2000/78 se refiere también a la discriminación indirecta «por asociación» por motivos de discapacidad.

66 A la vista de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial 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.

Segunda cuestión prejudicial

67 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si, en caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial, la Directiva 2000/78 y, en particular, su artículo 5, en relación con los artículos 24 y 26 de la Carta y con los artículos 2 y 7

de la Convención de las Naciones Unidas, deben interpretarse en el sentido de que un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido del citado artículo 5, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

68 A tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad, se realizarán ajustes razonables, lo que significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad 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.

69 Por lo que respecta a la cuestión de si dicho artículo 5 se aplica a un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, procede señalar, ciertamente, que el Tribunal de Justicia declaró, en los apartados 39 y 42 de la sentencia de 17 de julio de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), que la Directiva 2000/78 contiene una serie de disposiciones, entre ellas, en particular, su artículo 5, que son aplicables únicamente a las personas discapacitadas.

70 Sin embargo, en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, la petición de decisión prejudicial no se refería al ámbito de aplicación de tal artículo ni a la cuestión de si, como en el presente asunto, para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, deben realizarse ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de esta, respecto de un trabajador que no padece una discapacidad, pero que se ocupa del cuidado de su hijo discapacitado. Por otra parte, en la fecha en que se dictó la referida sentencia, la Carta y la Convención de las Naciones Unidas a la luz de las cuales debe interpretarse la Directiva 2000/78 no habían entrado en vigor ni sido aprobadas por la Comunidad, respectivamente.

71 Así pues, para una interpretación conforme con la Carta del artículo 5 de la Directiva 2000/78, procede, antes de nada, recordar, como se ha indicado en el apartado 58 de la presente sentencia, que los artículos 24 y 26 de la Carta establecen, en particular, respectivamente, que los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar y 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.

72 Por su parte, la Convención de las Naciones Unidas establece expresamente, en el párrafo tercero de su artículo 2, que el concepto de discriminación por motivos de discapacidad comprende todas las formas de discriminación, incluida «la denegación de ajustes razonables». Según el párrafo cuarto del artículo 2 de dicha Convención, «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». Como señaló el Abogado General en el

punto 53 de sus conclusiones, los ajustes razonables, tal como se definen en el mencionado artículo 2, no se limitan a las necesidades de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo. Por lo tanto, tales ajustes también deben concederse, en su caso, al trabajador que preste la asistencia que permite a esa persona con discapacidad recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

73 El artículo 7, apartado 1, de esta Convención también precisa 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. A este respecto, la letra x) del preámbulo de dicha Convención se refiere expresamente a la necesidad de ayudar a las familias de las personas con discapacidad para que puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones. De ello se desprende que el trabajador debe estar en condiciones de prestar a su hijo discapacitado la asistencia que necesite, lo que implica la obligación del empresario de adaptar las condiciones de trabajo de tal trabajador.

74 Además, a falta de tal obligación, la prohibición de discriminación indirecta «por asociación» de un trabajador que presta a su hijo discapacitado la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, enunciada en el apartado 66 de la presente sentencia, se vería privada de una parte importante de su efecto útil.

75 De lo anterior resulta que un empresario está obligado a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78, en relación con los artículos 24 y 26 de la Carta y con los artículos 2 y 7, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas, con respecto a ese trabajador.

76 En cuanto a los tipos de ajustes razonables que se exigen al empresario de tal cuidador, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el artículo 5 de la Directiva 2000/78, a la luz, en particular, del artículo 2 de la Convención de las Naciones Unidas, preconiza una definición amplia del concepto de «ajuste razonable» y que la reducción del horario laboral puede constituir una de las medidas de ajuste contempladas en dicho artículo 5. En determinadas circunstancias, la asignación a otro puesto de trabajo también puede constituir tal medida (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 64, y de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, apartado 43).

77 Por lo tanto, como señaló el Abogado General en el punto 56 de sus conclusiones, estas medidas de ajuste razonables deben permitir adaptar el entorno de trabajo de la persona con discapacidad para permitirle una participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. En el caso de que el trabajador no tenga él mismo una discapacidad, sino que se ocupe de su hijo aquejado de ella, dichas medidas deben permitir también, con el mismo fin, la adaptación de su entorno de trabajo.

78 Sin embargo, el artículo 5 de la Directiva 2000/78 no obliga al empresario a adoptar medidas que conllevarían la imposición de 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 excesiva para el empresario, deben tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Además, 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 (sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, apartado 45 y jurisprudencia citada).

79 A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de las consideraciones anteriores y de todas las circunstancias pertinentes del litigio principal, si la satisfacción de la solicitud de G. L. de disfrutar, de manera permanente, de horarios fijos en un puesto determinado constituía una carga excesiva para su empresario, en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2000/78.

80 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la Directiva 2000/78 y, en particular, su artículo 5, en relación con los artículos 24 y 26 de la Carta y con los artículos 2 y 7, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas, deben interpretarse en el sentido de que un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario.

Tercera cuestión prejudicial

81 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia, en esencia, en el supuesto de que se responda afirmativamente a las cuestiones prejudiciales primera o segunda, sobre la interpretación del concepto de «cuidador» a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78.

82 Es preciso recordar que la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho de la Unión que sea eficaz para el juez nacional exige que este respete escrupulosamente los requisitos relativos al contenido de la petición de decisión prejudicial expresamente mencionados en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento, que el órgano jurisdiccional remitente, en el marco de la cooperación instaurada en el artículo 267 TFUE, debe conocer (auto de 3 de julio de 2014, Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, apartado 21, y sentencia de 9 de septiembre de 2021, Toplofikatsia Sofia y otros, C-208/20 y C-256/20, EU:C:2021:719, apartado 20 y jurisprudencia citada). Estos requisitos, por otro lado, se recuerdan en los puntos 13, 15 y 16 de las Recomendaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los órganos jurisdiccionales nacionales, relativas al planteamiento de cuestiones prejudiciales (DO 2019, C 380, p. 1), que figuran actualmente en los puntos 13, 15 y 16 de las Recomendaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los órganos jurisdiccionales nacionales, relativas al planteamiento de cuestiones prejudiciales (DO C, C/2024/6008).

83 De este modo, es indispensable, como dispone el artículo 94, letra c), del Reglamento de Procedimiento, que la propia petición de decisión prejudicial contenga la indicación de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como de la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal. También es indispensable, como establece el artículo 94, letra a), del Reglamento de Procedimiento, que la propia petición de decisión prejudicial contenga al menos una exposición de los datos fácticos en que se basan las cuestiones (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Rittinger y otros, C-492/17, EU:C:2018:1019, apartado 39 y jurisprudencia citada).

84 Pues bien, en el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia sobre la interpretación del concepto de «cuidador», que no está previsto en la Directiva 2000/78, pero que, como explica el órgano jurisdiccional remitente en su petición de decisión prejudicial, parece desprenderse del Derecho nacional.

85 Además, la resolución de remisión no ofrece ninguna explicación sobre la relación que establece entre las precisiones que solicita al Tribunal de Justicia en el marco de su tercera cuestión prejudicial sobre este concepto de «cuidador» y el litigio principal.

86 De ello se deduce que la tercera cuestión prejudicial es inadmisible.

Costas

87 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 Primera) 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 y 2, apartados 1 y 2, letra b), en relación con los artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los artículos 2, 5 y 7 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,**

   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.

2) **La Directiva 2000/78 y, en particular, su artículo 5, en relación con los artículos 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales y con los artículos 2 y 7, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,**

   deben interpretarse en el sentido de que

   un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le

permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario.

Firmas