



Empleo de las personas con discapacidad: según el Abogado General Rantos, un empresario está obligado, en virtud de los ajustes razonables, a recolocar en otro puesto a un trabajador declarado no apto para ocupar su puesto de trabajo, siempre que el trabajador disponga de la competencia, capacidad y disponibilidad exigidas, y que dicha medida no suponga una carga excesiva para el empresario

Estos ajustes constituyen una medida preventiva para mantener el empleo de las personas con discapacidad y resultan de aplicación al trabajador que desarrolla una actividad en prácticas en el marco de su contratación

La sociedad anónima de Derecho público HR Rail selecciona y contrata el personal estatutario y no estatutario necesario para el desempeño de las misiones de la sociedad Infrabel SA y de la Société nationale des chemins de fer belges (SNCB). Esta sociedad contrató a un trabajador de mantenimiento especializado en vías férreas, que comenzó un período de prácticas en la sociedad Infrabel en noviembre de 2016. En diciembre de 2017 a este trabajador en prácticas se le diagnosticó una insuficiencia cardíaca que precisó la colocación de un marcapasos, dispositivo sensible a los campos electromagnéticos emitidos, en particular, por las vías férreas, de modo que el Service public fédéral Sécurité sociale (Servicio Público Federal de Seguridad Social, Bélgica) reconoció su discapacidad.

Después de un examen médico, HR Rail lo declaró definitivamente no apto para el ejercicio de las funciones para las que había sido contratado y le asignó la función de operario de almacén en Infrabel. El 26 de septiembre de 2018, el Consejero Jefe de Servicio en cuestión de HR Rail puso en conocimiento del trabajador su despido, que sería efectivo a partir del 30 de septiembre de 2018 y llevaba aparejada una prohibición de contratación durante un período de cinco años para el desempeño de funciones del mismo grado que las inherentes al puesto para el que fue contratado.

El 26 de octubre de 2018, el Director General de HR Rail informó al trabajador de que se pondrá fin al período de prácticas de todos los miembros del personal que sean declarados total y definitivamente no aptos cuando no estén en condiciones de seguir ejerciendo las atribuciones vinculadas a su grado. El trabajador solicitó al Conseil d'État (Consejo de Estado, Bélgica) la anulación de la decisión de despido.

Este órgano jurisdiccional nacional plantea al Tribunal de Justicia la cuestión de si, en esta situación, en virtud de la Directiva para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,¹ y con el fin de evitar toda discriminación por motivos de discapacidad, el empresario estaba obligado a no despedir al trabajador y, en su lugar, a asignarle otro puesto de trabajo para el que era competente y estaba capacitado y disponible.

En sus conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Athanasios Rantos propone al Tribunal de Justicia responder al Conseil d'État que cuando, debido a la aparición de una discapacidad, se declara a un trabajador —**incluido el que desarrolla una actividad en prácticas en el marco de su contratación**— definitivamente no apto para ocupar el puesto de trabajo al que fue adscrito, la

¹ 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).

empresa está obligada, en virtud de los ajustes razonables previstos por el Derecho de la Unión, a **recolocarlo en otro puesto de trabajo**, cuando el trabajador en cuestión disponga de la competencia, capacidad y disponibilidad exigidas, y cuando dicha medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

Con carácter preliminar, el Abogado General subraya que 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, 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.

El Abogado General considera que el trabajador de que se trata sufrió una limitación a largo plazo de su capacidad, derivada de dolencias físicas, la cual, al interactuar con diversas barreras, puede impedir su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y que dicho trabajador debe ser considerado como una persona con discapacidad a los efectos de la Directiva 2000/78. Añade que una persona que desarrolla una actividad en prácticas en el marco de su contratación se halla en una **situación de mayor vulnerabilidad** que una persona que tiene un trabajo estable, y que le resulta más difícil encontrar otro empleo en caso de aparición de una discapacidad que lo incapacite para ocupar el puesto para el que fue contratado, y más aún cuando se encuentra al principio de su carrera profesional. El Abogado General considera, por lo tanto, **justificado proteger a ese trabajador en prácticas de toda discriminación** y subraya a este respecto que, durante el período de prácticas, el trabajador desarrollaba una actividad retribuida real y efectiva en favor de un empresario, y que debía ser calificado de «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión.

Por lo que respecta, a continuación, al concepto de «ajustes razonables», el Abogado General recuerda que el motivo que subyace a dicha exigencia es conseguir un **justo equilibrio** entre las necesidades de las personas con discapacidad y las del empresario. Señala que la disposición de la Directiva en cuestión **no limita las medidas adoptadas exclusivamente al puesto ocupado por el trabajador discapacitado**. Por el contrario, el acceso al empleo y la oferta de formación dan cabida a la posibilidad de **asignación de otro puesto de trabajo**. El Abogado General precisa que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, procede adoptar una definición amplia del concepto de «ajuste razonable» y que este 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**.

Según el Abogado General, en la medida de lo posible, es preciso mantener a las personas discapacitadas en situación de empleo y evitar despedirlas por falta de aptitud, medida esta que únicamente debe adoptarse como último recurso.

El Abogado General añade que la recolocación de un trabajador discapacitado en otro puesto de trabajo dentro de la empresa exige que sea competente y esté capacitado y disponible para desempeñar las tareas fundamentales de ese nuevo puesto. Asimismo, las medidas de ajuste razonable **no deben suponer una carga excesiva para el empresario**, teniendo en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocio total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. A este respecto el Abogado General indica que, para que no suponga una carga excesiva para el empresario, la posibilidad de asignar a una persona discapacitada a otro puesto de trabajo se refiere a aquellas situaciones en las que existe por lo menos un puesto vacante que puede ocupar el trabajador en cuestión.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 366.