

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Prensa e Información

COMUNICADO DE PRENSA N° 53/08

17 de julio de 2008

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-303/06

Coleman / Attridge Law y Steve Law

EL DERECHO COMUNITARIO AMPARA A UN TRABAJADOR QUE SUFRE UNA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE LA DISCAPACIDAD DE UN HIJO SUYO

La prohibición de discriminación, consagrada en la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,¹ no se circunscribe exclusivamente a las personas con discapacidad

La Sra. Coleman trabajó como secretaria jurídica en un bufete de abogados en Londres a partir de enero de 2001. En el año 2002, tuvo un hijo discapacitado cuyo estado exige cuidados específicos y especializados. La mayor parte de los cuidados los dispensa la propia Sra. Coleman.

El 4 de marzo de 2005, la Sra. Coleman aceptó dimitir por exceso de plantilla («voluntary redundancy»), lo que puso fin al contrato que la vinculaba a su antiguo empresario. El 30 de agosto de 2005, presentó una demanda ante el Employment Tribunal, London South, en la que sostenía que había sido víctima de un despido encubierto y de un trato menos favorable que el que obtuvieron los restantes empleados, debido al hecho de tener a su cargo un hijo discapacitado. La Sra. Coleman alega que se vio obligada, como consecuencia del trato recibido, a dejar de trabajar para su antiguo empresario. Para fundamentar su demanda, la Sra. Coleman alega diferentes hechos constitutivos, según ella, de discriminación o de acoso, en la medida en que, en circunstancias similares, se trataba de modo diferente a los padres de hijos no discapacitados. Entre otros hechos, menciona la negativa de su antiguo empresario a reintegrarla, una vez finalizado su permiso de maternidad, en el puesto que había ocupado con anterioridad; la negativa a concederle flexibilidad horaria, y diversos comentarios insultantes y fuera de lugar tanto contra ella misma como contra su hijo.

En tales circunstancias, el Employment Tribunal se ha dirigido al Tribunal de Justicia para pedirle que dilucide si la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación debe interpretarse en el sentido de que únicamente prohíbe la discriminación directa por motivo de discapacidad y el acoso relacionado con esta última cuando el propio trabajador es la persona discapacitada, o si se aplica también cuando el propio trabajador no es la persona discapacitada,

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 L 303, p. 16).

pero sí la víctima de un trato desfavorable por motivo de la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien dicho trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere.

El Tribunal de Justicia recuerda que, de acuerdo con la Directiva, el principio de igualdad de trato consiste en la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada, entre otros motivos, en la incapacidad y que dicha Directiva se aplica a todas las personas en relación con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las condiciones de despido y remuneración.

El Tribunal de Justicia señala que, pese a que la Directiva contiene disposiciones destinadas a tener en cuenta específicamente las necesidades de las personas con discapacidad, este hecho no permite llegar a la conclusión de que el principio de igualdad de trato que la misma consagra debe interpretarse de manera restrictiva, es decir, en el sentido de que prohíbe únicamente las discriminaciones directas por motivo de discapacidad que afectan exclusivamente a las propias personas con discapacidad. Según el Tribunal de Justicia, la Directiva, que tiene por objeto combatir todas las formas de discriminación, no se aplica a una categoría determinada de personas, sino que se aplica en función de la naturaleza de la discriminación. Toda interpretación de la Directiva que circunscriba la aplicación de ésta exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas personas discapacitadas podría privar a dicha Directiva de una parte considerable de su efecto útil y reducir la protección que pretende garantizar.

En lo que atañe a la carga de la prueba, el Tribunal de Justicia recuerda que, en el supuesto de que la Sra. Coleman acredite hechos que permitan presumir que existe una discriminación directa, la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exigirá que la carga de la prueba recaiga en su empresario, quien habrá de demostrar que no hubo violación de dicho principio.

El Tribunal de Justicia declara que la Directiva debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación directa que establece no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que son ellas mismas discapacitadas. Por consiguiente, cuando un empresario trate a un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad de manera menos favorable que 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 la Directiva.

En lo que atañe al acoso, el Tribunal de Justicia adopta un razonamiento idéntico y declara que las disposiciones de la Directiva en este punto no se circunscriben exclusivamente a aquellas personas que son ellas mismas discapacitadas. Cuando se demuestre que un trabajador que se encuentra en una situación idéntica a la de la Sra. Coleman es víctima de un comportamiento constitutivo de acoso, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición de acoso enunciada en la Directiva.

Documento no oficial, destinado a la prensa y que no vincula al Tribunal de Justicia.

Lenguas disponibles: CS DE EL EN ES FR HU IT PL PT SK SL

*El texto íntegro de la sentencia se encuentra en el sitio de Internet del Tribunal de Justicia
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=ES&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>*

Generalmente puede consultarse a partir de las 12 horas CET del día de su pronunciamiento

Si desea más información, póngase en contacto con Agnès Lopez Gay

Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668

*En «Europe by Satellite» tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia
facilitadas por la Comisión Europea, Dirección General Prensa y Comunicación,*

L-2920 Luxemburgo, Tel.: (00352) 4301 35177, Fax: (00352) 4301 35249

o B-1049 Bruselas, Tel.: (0032) 2 29 64106, Fax: (0032) 2 2965956