

Asunto C-485/20**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

29 de septiembre de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Conseil d'État (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bélgica)

Fecha de la resolución de remisión:

30 de junio de 2020

Parte recurrente:

XXXX

Parte recurrida:

HR Rail SA de droit public

1. Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 HR Rail es el empleador del personal de las empresas ferroviarias en Bélgica.
- 2 XXXX fue contratado como empleado de mantenimiento especializado (vías). Inició su período de prácticas el 21 de noviembre de 2016.
- 3 Para paliar una insuficiencia cardíaca, a XXXX le pusieron un marcapasos, aparato sensible a los campos electromagnéticos presentes, en particular, en vías férreas.
- 4 El 12 de junio de 2018, el SPF Sécurité sociale (SPF Seguridad Social) reconoció al recurrente una discapacidad.
- 5 El 28 de junio de 2018, fue examinado por el Centre régional de la médecine de l'administration (Centro Regional de Medicina de la Administración), que lo declara definitivamente no apto para el ejercicio de las funciones para las que fue contratado, precisando que, a la espera de la decisión de despido, puede ocupar un puesto adaptado que responda a las siguientes exigencias: «actividad media,

ausencia de exposición a los campos magnéticos, no en altitud ni expuesto a vibraciones.»

- 6 A raíz de esta decisión, el recurrente fue destinado a la función de operario de almacén.
- 7 El 3 de septiembre de 2018, la Commission d'appel de la médecine de l'administration (Comisión de Apelación de Medicina de la Administración), que conoció del recurso de XXXX, confirmó la decisión de falta de aptitud médica para el ejercicio de las funciones para las que fue contratado.
- 8 Mediante escrito de 26 de septiembre de 2018, la parte recurrida informó al recurrente de su despido con efectos a 30 de septiembre de 2018.
- 9 El 26 de octubre de 2018, la parte recurrida confirmó al recurrente que el régimen estatutario establece «que se pondrá fin al período de prácticas del miembro del personal declarado total y definitivamente no apto cuando ya no pueda ejercer las atribuciones vinculadas a su grado».
- 10 Mediante recurso interpuesto el 26 de noviembre de 2018, XXXX solicita la anulación de la decisión de despido con efectos a 30 de septiembre de 2018.

2. Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

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

- 11 El artículo 5 indica lo siguiente:

«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.»

3. Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

XXXX

- 12 XXXX reprocha a HR Rail que le despidiera sin haberle propuesto una reubicación en una función adaptada a su estado de salud.
- 13 Cuestiona especialmente el hecho de que la reubicación funcional de los empleados que no son aptos para ejercer las funciones que les son propias está reservada a los empleados nombrados por tiempo indefinido. Esta diferencia de trato con respecto a los empleados en período de prácticas infringe, en particular, el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, en la medida en que establece un rechazo generalizado a realizar ajustes razonables para el personal en período de prácticas con discapacidad, sin que se demuestre que tales ajustes supondrían una carga excesiva para el empleador.
- 14 XXXX afirma que la doctrina señala que, si un trabajador es incapaz de ejercer su empleo por motivos de salud, el empresario está obligado a comprobar si existe otro empleo disponible en otro servicio, obligación que puede llegar a compeler a un trabajador más válido a ceder su puesto de trabajo. Alega que fue destinado temporalmente a un empleo de operario de almacén, para el que dispone de una larga experiencia profesional, de modo que sí existía una posibilidad de ajuste razonable. Rechaza la alegación según la cual, a diferencia de un empleado nombrado por tiempo indefinido, un empleado en período de prácticas no habría demostrado aún su cualificación. Argumenta que un empleado nombrado por tiempo indefinido tampoco ha probado su cualificación para ocupar el puesto en el que se le recolocará o se le reubicará funcionalmente. Sostiene que los empleados en período de prácticas y los empleados nombrados por tiempo indefinido se encuentran en una situación comparable, puesto que se hallan en la misma situación en lo que respecta a su aptitud médica y profesional para ejercer su función: trabajan en un mismo entorno y les son asignadas las mismas tareas.
- 15 XXXX sostiene que está legitimado para invocar la aplicación de la Directiva 2000/78/CE que tiene efecto directo y cuya violación, por tanto, puede ser invocada directamente. Persiste en sostener que la reubicación funcional de un trabajador discapacitado, que se ha convertido definitivamente en incapaz de desempeñar la función para la que ha sido contratado en un puesto para el que es profesional y físicamente apto constituye un ajuste razonable en el sentido de la Directiva y que la doctrina y la jurisprudencia mayoritarias abundan en este sentido. Afirma que demostró ampliamente que era apto para la función de operario de almacén a la que le destinaron a la espera de una decisión definitiva de la Commission d'appel de la médecine de l'administration y que el ajuste razonable habría consistido en recolocarlo en esta función. En su opinión, los empleados en período de prácticas y los empleados nombrados por tiempo indefinido se encuentran en una situación comparable desde el punto de vista de su falta de aptitud para su función y de su estado de salud, ya que el empleado nombrado por tiempo indefinido tampoco ha podido probar su cualificación para

una función en la que, en su caso, será reubicado funcionalmente, al igual que el empleado en período de prácticas en la misma situación. Alega que la parte recurrida no demuestra que le fuera imposible —ni siquiera que hubiera intentado— reubicarlo en un puesto que le permitiese desarrollar las funciones atribuidas a los trabajadores en período de prácticas y que tampoco demuestra que existiera un impedimento concreto para aplicar las normas del período de prácticas al empleo al que fue temporalmente destinado a la espera de la decisión de la Commission d'appel de la médecine de l'administration.

HR Rail

- 16 HR Rail considera que el mero hecho de que el recurrente fuera despedido debido a su estado de salud o a su discapacidad no implica que exista discriminación. Tras explicar en qué consiste en concreto la función de empleado de mantenimiento especializado (vías), expone que los requisitos esenciales de este puesto implican un contacto diario con las vías, las catenarias o incluso los grupos electrógenos y que XXXX, que está equipado con un marcapasos, ya no puede verse expuesto a los campos electromagnéticos presentes en las vías férreas, ya que estos pueden desajustar dicho dispositivo.
- 17 HR Rail señala que, en el caso de autos, no podía llevarse a cabo ningún ajuste razonable. A su juicio, la posibilidad de realizar ajustes razonables debe examinarse a la luz de las exigencias esenciales del puesto en cuestión y no a la luz de cualquier otra función que el trabajador pudiera desempeñar. En apoyo de su alegación, cita una sentencia del tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (Tribunal de lo Laboral de Hainaut, sección Charleroi), de 10 de diciembre de 2018.
- 18 HR Rail indica que el régimen de reubicación funcional supera ampliamente el marco de los ajustes razonables, que no llega hasta el punto de imponer la atribución de un puesto de trabajo distinto del convenido. HR Rail insiste en el hecho de que su normativa no establece un rechazo generalizado a realizar ajustes razonables para el personal en período de prácticas con discapacidad y precisa que las instancias médicas competentes pueden proponer tales ajustes cuando sea posible, lo que no ha sucedido en el caso de autos.
- 19 HR Rail expone que el régimen de reubicación funcional previsto en las disposiciones estatutarias va más allá de los ajustes razonables, ya que prevé una prioridad particular para determinados empleados. Sostiene que está justificado reservar este régimen a los empleados nombrados por tiempo indefinido y excluir de él a los empleados en período de prácticas, puesto que es un período de formación y de prueba durante el cual el trabajador en prácticas debe demostrar que dispone de las aptitudes necesarias para ocupar el puesto de que se trate. Alega que de ello se desprende que el empleado en período de prácticas no disfruta de la estabilidad en el empleo vinculada a un nombramiento definitivo y que el régimen de movilidad tampoco es idéntico. Subraya que los puestos reservados a los empleados que han de ser reubicados funcionalmente no son

necesariamente puestos de trabajo previstos para acoger a un trabajador en período de prácticas, que aún debe familiarizarse con el entorno particular de los ferrocarriles, y que sería anormal considerar que los empleados en período de prácticas, que aún no han demostrado que cumplen los requisitos de nombramiento indefinido, compiten con un empleado nombrado por tiempo indefinido en el ámbito reservado a los empleados que deben ser reubicados funcionalmente. Deduce que es legítimo considerar que el empleado en período de prácticas no se encuentra en una situación comparable a la del empleado nombrado por tiempo indefinido y que la normativa puede excluirlo de las medidas particulares de reubicación funcional previstas en las disposiciones estatutarias.

4. Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial. Apreciación del Consejo de Estado

- 20 La loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre certaines formes de discriminations» (Ley de 10 de mayo de 2007 «tendente a luchar contra determinadas formas de discriminación»), que transpone al Derecho interno la Directiva 2000/78/CE, prohíbe las discriminaciones directas e indirectas en razón, en particular, del estado de salud actual y futuro o de la discapacidad.
- 21 Según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 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 obstaculizar 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 las sentencias de 11 de abril de 2013, HK Danmark c. Dansk almenyttigt Boligselskab y c. Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 38; y de 11 de septiembre de 2019, DW c. Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, apartado 41).
- 22 El principio de no discriminación se aplica, en particular, a la cesación de las relaciones laborales.
- 23 En virtud del artículo 8 de la misma Ley, una discriminación directa por motivo de discapacidad únicamente puede estar justificada por un requisito profesional esencial y determinante. En virtud del artículo 9, una distinción indirecta por motivo de discapacidad constituye una discriminación indirecta, salvo que se demuestre que no puede establecerse ningún ajuste razonable. Por último, en virtud del artículo 14, queda prohibida toda forma de discriminación, entendiéndose la discriminación directa, la discriminación indirecta y la negativa a realizar ajustes razonables a favor de una persona con discapacidad.
- 24 Es indiscutible y no se discute que la causa de la decisión de falta de aptitud del recurrente debe calificarse de discapacidad en el sentido de la Ley de 10 de mayo de 2007. La cuestión de si la disposición estatutaria que prevé el despido de un

trabajador en período de prácticas por falta de aptitud física definitiva constituye una distinción directa o indirecta sobre la base de una discapacidad requiere examinar si el concepto de discapacidad comprende o no el de la falta de aptitud física definitiva. Sin embargo, en el caso de autos no resulta útil responder a esta cuestión, ya que no se discute que el recurrente, debido a su dolencia cardíaca que requirió la colocación de un marcapasos, ya no cumple un requisito profesional y determinante de su función de empleado de mantenimiento especializado (vías), que implica estar sometido a los campos electromagnéticos presentes en las vías férreas. Por consiguiente, el acto impugnado solo puede constituir una discriminación prohibida en el sentido de la Ley de 10 de mayo de 2007 si se demuestra que la parte recurrida denegó un ajuste razonable que podría haberse llevado a efecto.

- 25 Según el artículo 4, apartado 12, de la Ley de 10 de mayo de 2007, se entenderá por «ajustes razonables» todas las «medidas adecuadas, adoptadas en función de las necesidades en una situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder, participar y progresar en los ámbitos en los que dicha Ley sea aplicable, salvo que esas medidas supongan para la persona que deba adoptarlas una carga excesiva. La carga no se considerará excesiva cuando sea compensada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades».
- 26 En el caso de autos, el recurrente no sostiene que las adaptaciones razonables le habrían permitido ejercer su función de empleado de mantenimiento especializado (vías), pero sostiene que la parte recurrida podía haberlo destinado a otro puesto, en particular, el de operario de almacén al que había sido temporalmente destinado a la espera de su despido, y que tal destino habría constituido una adaptación razonable que la parte recurrida estaba obligada a prever en virtud de las disposiciones previstas a tal efecto. En cambio, la parte recurrida demuestra que no era posible prever ajustes razonables para que el recurrente pudiera ejercer la función de empleado de mantenimiento especializado (vías), pero no demuestra que, sobre la base de las condiciones particulares de acceso al empleo de «empleado de mantenimiento especializado (vías)», no hubiera sido posible encomendarle, dentro del conjunto de empresas ferroviarias, otras tareas compatibles con su discapacidad y que respondieran a las mismas condiciones especiales de acceso al empleo que aquellas para las que fue contratado.
- 27 La cuestión de si, por «ajuste razonable», debe considerarse también la posibilidad de destinar a otra función a la persona que, debido a su discapacidad, ya no puede ejercer la función que ocupaba antes de que se produjera, no ha sido apreciada de manera uniforme por la jurisprudencia.
- 28 La parte recurrida hace referencia a una sentencia del tribunal du travail du Hainaut, de 10 de diciembre de 2018, que, tratándose de un revisor de tren que no era apto para ejercer esta función, declaró que «los ajustes razonables deben examinarse a la luz del puesto en cuestión y no teniendo cuenta cualquier otra función que la persona pueda realizar. Además, no implican la obligación del

empresario de examinar si el trabajador con discapacidad podría ser reubicado funcionalmente en otro puesto». XXX cita otras decisiones jurisprudenciales que consideran, en particular, que una adaptación razonable puede consistir en la adjudicación de otro puesto de trabajo o en una modificación de la función del trabajador. Así, la cour du travail de Bruxelles (Tribunal Superior de lo Laboral de Bruselas) declaró que «el seguimiento de una formación, destinada a permitir la recolocación del trabajador a una función compatible con su discapacidad, puede constituir, según las circunstancias del caso, un ajuste razonable en el sentido de la Ley de 10 de mayo de 2007» (cour du travail de Bruxelles, 23 de octubre de 2017).

- 29 En varias sentencias, y en particular en su sentencia de 11 de septiembre de 2019, DW c. Nobel Plastiques Ibérica, S. A. (C-397/18, EU:C:2019:703, apartados 65 y 74), el Tribunal de Justicia se refiere a este respecto, por una parte, a los considerandos 20 y 21 de la Directiva 2000/78 y, por otra parte, al considerando 17 de esta misma Directiva en los siguientes términos:

«65. Como enuncian los considerandos 20 y 21 de la Directiva 2000/78, el empresario debe adoptar 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, sin que tales medidas impongan al empresario una carga desproporcionada, teniendo 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 empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda»;

«74. A este respecto resulta relevante que, según su considerando 17, dicha Directiva no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.»

- 30 De estos considerandos se desprende que el ajuste razonable se refiere al «puesto de trabajo» y puede consistir en adaptaciones materiales o inmateriales, como la adaptación del «reparto de tareas», pero que la obligación de no discriminación no obliga a un empresario a mantener a un trabajador que ya no es capaz de desempeñar las «funciones esenciales del puesto en cuestión», «sin perjuicio de la obligación de realizar ajustes razonables para las personas discapacitadas».
- 31 Sin embargo, estos considerandos no permiten determinar con certeza si la obligación de realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad conlleva la de destinar a una persona que, debido a su discapacidad, ya no sea capaz de desempeñar las funciones esenciales de un puesto determinado, a otro puesto en la empresa para el que dispone de las competencias, las capacidades y la disponibilidad requerida cuando tal obligación no constituya para el empresario una carga excesiva.

32 Por consiguiente, procede plantear una cuestión prejudicial a este respecto.

5. Cuestión prejudicial

33 Se plantea al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse 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, 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?»