



Un trabajador con discapacidad, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa, tiene derecho a ser destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas

No obstante, esa medida no debe suponer una carga excesiva para el empresario

La sociedad HR Rail es el empleador exclusivo del personal de los ferrocarriles belgas. En noviembre de 2016 contrató un trabajador de mantenimiento especializado en vías férreas, que comenzó un período de prácticas en Infrabel, organismo encargado de gestionar la infraestructura para los ferrocarriles belgas. En diciembre de 2017 se diagnosticó al agente en prácticas una patología cardíaca que precisó la colocación de un marcapasos, dispositivo sensible a los campos electromagnéticos emitidos, en particular, por las vías férreas. Por ello, el Service public fédéral «Sécurité sociale» (Servicio Público Federal de la Seguridad Social, Bélgica) reconoció su discapacidad.

En junio de 2018, el centre régional de la médecine de l'administration (Centro Regional de Medicina de la Administración, Bélgica), encargado de evaluar la aptitud médica de los agentes estatutarios de los ferrocarriles belgas, declaró que el agente no era apto para ejercer las funciones para las que había sido contratado. Se le destinó entonces a un puesto de operario de almacén en la misma empresa.

El 26 de septiembre de 2018, el Consejero Jefe de HR Rail le comunicó su despido con efectos a partir del 30 de septiembre de 2018, el cual llevaba aparejada una prohibición de contratación por un período de cinco años para el mismo grado para el que había sido contratado. Un mes más tarde el Director General de HR Rail informó al agente de que se ponía fin a su período de prácticas debido a su imposibilidad total y definitiva para realizar las funciones para las que había sido contratado. En efecto, en virtud del Estatuto y del Reglamento aplicables al personal de los ferrocarriles belgas, a diferencia de los agentes nombrados con carácter definitivo, los trabajadores en prácticas a los que se reconoce una discapacidad y que, por tanto, ya no son capaces de desempeñar su función, no tienen derecho a un cambio de puesto en la empresa.

El agente instó ante el Conseil d'État (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bélgica) la anulación de la decisión de despido. Este órgano jurisdiccional solicita al Tribunal de Justicia aclaraciones en relación con la interpretación de la Directiva para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹ y, en particular, del concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad».

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia considera que **este concepto implica que un trabajador, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, y que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa, sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.**

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). Concretamente, de su artículo 5.

Con carácter preliminar, el Tribunal de Justicia recuerda que la Directiva 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, entre las que se encuentra la discapacidad.

El Tribunal de Justicia precisa que la Directiva se aplica a las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, así como al acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje. Según el Tribunal de Justicia, los términos empleados son lo suficientemente amplios como para englobar la situación de un trabajador que realiza un período de prácticas de formación tras su contratación por el empresario. En consecuencia, **el hecho de que el agente no fuera, en la fecha de su despido, un agente contratado con carácter definitivo, no impide que su situación profesional esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva.**

A continuación, el Tribunal de Justicia recuerda que, con arreglo a la Directiva se deben realizar ajustes razonables a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades. En este sentido, los empresarios han de tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Entre las medidas adecuadas, la Directiva prevé «medidas **eficaces y prácticas** para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre». El Tribunal de Justicia precisa que se trata de una enumeración **no exhaustiva** de las medidas adecuadas, que pueden ser de orden físico, organizativo o educativo. La Directiva **preconiza una definición amplia** del concepto de «ajuste razonable».

El Tribunal de Justicia considera a este respecto que **cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a la aparición de una discapacidad, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada y, en este sentido, un «ajuste razonable»**. Esta interpretación es conforme con dicho concepto, que debe entenderse en el sentido de que se refiere a la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas discapacitadas en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Dicho esto, el Tribunal de Justicia señala **que la Directiva no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una «carga excesiva» para él**. A este respecto para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deben tenerse en cuenta, particularmente, los **costes financieros** que estas impliquen, el **tamaño**, los **recursos financieros** y el **volumen de negocios** total de la organización o empresa y la **disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda**.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia precisa que, en cualquier caso, **la posibilidad de destinar a una persona con discapacidad a otro puesto de trabajo solo existe si hay por lo menos un puesto vacante que el trabajador en cuestión pueda ocupar**.

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 la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.