

LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN DE LOS CUIDADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA TRAS LA SENTENCIA *BERVIDI*

PILAR CONCELLÓN FERNÁNDEZ¹
concellonpilar@uniovi.es

Cómo citar/Citation

Concellón Fernández, Pilar (2026).
La prohibición de la discriminación por asociación de los cuidadores de personas con discapacidad en el derecho de la Unión Europea tras la sentencia *Bervidi*.
Revista de Derecho Comunitario Europeo, 83, 331-351.
doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.83.09>

Resumen

Hasta ahora la protección antidiscriminatoria se había centrado en la del trabajador con una discapacidad reconocida y en la obligación del empleador de realizar los ajustes necesarios. Siguiendo la línea de los asuntos *CHEZ* y *Hakelbracht*, en el asunto *Bervidi*, el Tribunal de Justicia ha determinado que la prohibición de discriminación «por asociación» se aplica también a la discriminación indirecta sufrida por el cuidador de una persona con discapacidad.

Palabras clave

Principio de no discriminación; discriminación por asociación; concepto de discapacidad; Directiva 2000/78; Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

¹ Profesora laboral de sustitución (art. 80.2 LOSU) de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales en la Universidad de Oviedo. Estudio realizado en el marco del proyecto PID2024-155490OA-I00, (INGENDER-IP), financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE.

THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION BY ASSOCIATION AGAINST CAREERS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN EUROPEAN UNION LAW FOLLOWING THE BERVIDI CASE

Abstract

Until now, anti-discrimination protection had focused on safeguarding workers with a recognized disability and on the employer's obligation to provide reasonable accommodations. Following the line of the *CHEZ* and *Hakelbracht* cases, in the *Bervidi* case the Court of Justice has held that the prohibition of discrimination «by association» also applies to indirect discrimination suffered by the carer of a person with a disability.

Keywords

Principle of non-discrimination; discrimination by association; concept of disability; Directive 2000/78; United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION PAR ASSOCIATION À L'ÉGARD DES AIDANTS DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE APRÈS L'ARRÊT BERVIDI

Résumé

Jusqu'à présent, la protection contre la discrimination s'était concentrée sur la protection des travailleurs reconnus comme handicapés et sur l'obligation de l'employeur de procéder aux aménagements nécessaires. Dans la lignée des affaires *CHEZ* et *Hakelbracht*, la Cour de justice a jugé, dans l'affaire *Bervidi*, que l'interdiction de la discrimination «par association» s'applique également à la discrimination indirecte subie par l'aidant d'une personne handicapée.

Mots clés

Principe de non-discrimination; discrimination par association; notion de handicap; Directive 2000/78; Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Sumario

I. INTRODUCCIÓN. II. LA CONSTRUCCIÓN DE UN CONCEPTO AUTÓNOMO DE «DISCAPACIDAD». III. LOS AJUSTES NECESARIOS: ¿NECESIDAD U OBLIGACIÓN? IV. LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA 2000/78: LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN. V. LA CONSOLIDACIÓN DE LA PROTECCIÓN ANTIDISCRIMINATORIA: 1. Sobre la primera cuestión prejudicial: la discriminación por asociación. 2. Sobre la segunda cuestión prejudicial: la extensión de los ajustes necesarios. 3. Sobre la tercera cuestión prejudicial: la falta de relevancia. VI. RECAPITULANDO. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2000, después de que la Comisión Europea presentara la Comunicación «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad», el Consejo adoptó la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento del marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (en adelante, la Directiva)². Su adopción representó un avance muy importante, ya que se instaba a los Estados miembros a que dentro de sus ordenamientos internos establecieran un conjunto de respuestas a las discriminaciones que pudieran padecer las personas con discapacidad.

Sin embargo, la Directiva no incluía una definición de discapacidad. Debía ser cada Estado miembro el que estableciera los límites al término *discapacidad*. Esta falta de definición suscitaba dudas sobre los beneficiarios de las medidas recogidas en la Directiva, cada Estado podría atribuir un contenido diferente al concepto y, por tanto, unos niveles de protección también diferentes. En consecuencia, se corría el riesgo de que la transposición de la Directiva realizada por los Estados miembros no respetara el espíritu y la finalidad de la norma europea.

En este contexto, como era de esperar, el Tribunal de Justicia (TJ) estaba llamado a desempeñar una función hermenéutica esencial en la configuración del nuevo estatuto jurídico de las personas con discapacidad.

² DO L 303, de 2 de diciembre de 2000, p. 16.

II. LA CONSTRUCCIÓN DE UN CONCEPTO AUTÓNOMO DE «DISCAPACIDAD»

El TJ se pronunció por primera vez sobre el concepto de *discapacidad* en el asunto *Chacón Navas*³. En su sentencia de 11 de julio de 2006, el TJ señaló que el concepto de discapacidad se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que supongan un obstáculo para que la persona participe en la vida profesional⁴. No obstante, el TJ puntualizó que para que una limitación pudiera incluirse en el concepto de discapacidad debía ser de larga duración⁵. El TJ descartó, expresamente, que el solo padecimiento de una enfermedad pudiese considerarse como causa de aplicación de la Directiva. De modo que una persona que hubiese sido despedida exclusivamente a causa de una enfermedad no estaba incluida en el marco general establecido por la Directiva⁶.

La determinación del concepto de discapacidad estuvo, en gran medida, condicionada por el acontecimiento más llamativo en materia legislativa sobre discapacidad, la firma en 2007 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vinculante para la Unión Europea desde diciembre de 2010⁷.

La Convención tiene en el principio de no discriminación el eje central sobre el que se articulan las demás disposiciones. En el texto se regulan con detalle los derechos de las personas con discapacidad y las obligaciones de los Estados. La Convención otorga carácter convencional —por tanto, vinculante— a diversos derechos que carecían de él, como el derecho a la

³ Sentencia de 11 de julio de 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

⁴ *Ibid.*, apdo. 43.

⁵ *Ibid.*, apdo. 45.

⁶ En ese momento, parte de la doctrina consideró que el TJ había realizado una interpretación muy restrictiva, ya que dejaba fuera muchas situaciones temporales o no severas. De hecho, para Amparo del Río Pascual, la separación que el TJUE habría querido realizar entre el concepto de «discapacidad» y la «enfermedad» era cuestionable desde el punto de vista de la justicia material, ya que, en muchos casos, son las largas enfermedades las que conducen, con el tiempo, a la declaración de una discapacidad definitiva (2009: 95-97).

⁷ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006 en su Resolución 61/106, abierta a la firma y ratificación el 30 de marzo de 2007, y en vigor desde el 3 de mayo de 2008. Los arts. 42 a 44 de la CDPN permitieron que la Unión Europea, como organización regional de integración, pudiese convertirse en miembro, firmando y ratificando el instrumento en el marco de sus competencias (DO L 23, de 27 de enero de 2010, p. 35).

accesibilidad, el derecho a la movilidad personal, o el derecho a vivir de manera independiente (Biel Portero, 2011: 505)⁸. Con su entrada en vigor, se inició una nueva etapa para las personas con discapacidad, pero también para el TJ: las disposiciones de la Convención debían guiar la interpretación de la Directiva y así se puso de relieve⁹.

El primer paso fue la ampliación del concepto de discapacidad. En la sentencia *HK Danmark*¹⁰, el TJ señaló que la discapacidad debía entenderse como toda limitación derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pudiera impedir la participación plena y efectiva de una persona en la vida profesional, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores¹¹.

De este modo, el TJ incluyó, por primera vez, el agravio comparativo como rasgo a tener en cuenta en la identificación de la discapacidad como origen de una situación de desigualdad. Lo que significa que, a la hora de determinar el ámbito de aplicación de la Directiva, se deben tener en cuenta no solo las posibles limitaciones que pueda padecer una persona, sino si esas limitaciones colocan a la persona en una situación de desigualdad respecto al resto de trabajadores.

Con los años, el TJ ha seguido matizando el alcance de la definición y ha advertido que el concepto «no solo abarca una imposibilidad de ejercer una actividad profesional, sino también una dificultad para el ejercicio de esta»¹². También ha determinado otros extremos, como, por ejemplo, qué afecciones podían considerarse como discapacidad y, por tanto, cuáles entraban dentro del ámbito de aplicación de la Directiva. Así, en el asunto *FOA*¹³, el TJ declaró que la obesidad de un trabajador podía considerarse como discapacidad. Por el contrario, en el asunto *Z*¹⁴, el TJ desestimó que la incapacidad para tener un hijo por medios convencionales constituyera una discapacidad, ya que dicha

⁸ En este mismo sentido, véase Waddington y Quinn (2009: 89-114).

⁹ Desde entonces el TJ ha señalado repetidamente que, al formar parte del derecho de la UE, las disposiciones de la Convención forman parte del ordenamiento jurídico de la UE y, por tanto, la Directiva 2000/78 debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención. En este sentido, véanse las sentencias de 22 de mayo de 2014, *Glatzel*, C-356/12, ECLI:EU:C:2014:350; de 26 de mayo de 2016, *Invamed Group* y otros, C-198/15, ECLI:EU:C:2016:362; y de 1 de diciembre de 2016, *Daouidi*, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917.

¹⁰ Sentencia de 11 de abril de 2013, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222.

¹¹ *Ibid.*, apdo. 38.

¹² Sentencia de 11 de abril de 2013, ya citada, apdo. 44.

¹³ Sentencia de 18 de diciembre de 2014, C-354/13, EU:C:2014:159, apdos. 57-59.

¹⁴ Sentencia de 18 de marzo de 2014, C-363/12, EU:C:2014:159.

afección no había originado por sí misma la imposibilidad de que la interesada desarrollara su trabajo ni había constituido una dificultad en el ejercicio de su actividad profesional¹⁵.

III. LOS AJUSTES NECESARIOS: ¿NECESIDAD U OBLIGACIÓN?

Aunque la Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, su art. 5 sí introduce la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad¹⁶.

Así, los empleadores deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder, desempeñar y progresar en el empleo en igualdad de condiciones.

La jurisprudencia del TJ ha entendido este deber como una manifestación del principio de igualdad sustantiva, lo que exige adoptar medidas

¹⁵ *Ibid.*, apdo. 81. En este caso, la cuestión prejudicial se había planteado en el marco de un procedimiento iniciado a raíz de una demanda contra el Gobierno irlandés en la que la demandante alegaba que había sido objeto de un trato discriminatorio por motivos de su discapacidad para gestar y dar a luz a un hijo, debido a que no se le había concedido un permiso retribuido equivalente a un permiso de maternidad o a un permiso por adopción tras haber recurrido a un convenio de gestación por sustitución para ser madre. Siguiendo el criterio del abogado general Wahl, el TJ consideró que la incapacidad para tener un hijo por medios convencionales no suponía un impedimento para que la madre subrogante pudiera acceder a un empleo, lo ejerciera o progresara en él y, por tanto, no constituía una «discapacidad», en el sentido de la Directiva, interpretada, de nuevo, a la luz de la Convención (Conclusiones del abogado general Nils Wahl en el asunto Z, C-363/12, EU:C:2013:604, apdos. 95-97). Para algunos autores esta sentencia supuso la vuelta a un concepto más médico —adoptado en el asunto *Chacón Navas*— y dejaba sin examinar si el hecho de que la mujer no pueda disfrutar de un permiso remunerado le impedía o dificultaba trabajar en igualdad de condiciones respecto a aquellas compañeras que hubiesen sido madres por medios convencionales. En este sentido, véanse Cousins (2014) y Fink (2015).

¹⁶ En concreto, la Directiva dispone que la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad. De modo que es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad.

individualizadas y proporcionadas, siempre que no impongan una carga excesiva al empleador¹⁷.

El TJ ha señalado que, para que las medidas sean eficaces y prácticas, hay que tener en cuenta cada situación individual, o que, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada como ajuste razonable, ya que permite a ese trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores¹⁸.

Con todo, la Directiva también dispone que no se puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para él. Por tanto, determinar lo que resulta excesivo se torna de suma importancia.

En este sentido, el TJ ha señalado que, 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. También que 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 ocupar¹⁹.

En *HK Danmark*²⁰, el Tribunal precisó que dichos ajustes pueden incluir la reorganización de horarios, la reasignación de funciones o la adaptación del puesto de trabajo. Además, se estableció que los empleadores no pueden invocar el coste económico como excusa genérica, sino que deben justificar la desproporción concreta del ajuste.

Recientemente, en el asunto *Ca NA Negreta*²¹, de origen español, el TJ ha tenido que delimitar hasta dónde llega la obligación de realizar los ajustes necesarios y, más en concreto, el TJ ha tenido que determinar si la obligación del empresario cesa tras la declaración de una incapacidad laboral permanente, sobrevenida tras un accidente laboral. Esto es, si el empleador sigue teniendo la obligación de realizar los «ajustes razonables» necesarios para que el trabajador pueda conservar su empleo.

La cuestión se planteaba a raíz del despido de un trabajador que se ve incapacitado tras un accidente laboral en la propia empresa. En su escrito de

¹⁷ Sentencia de 10 de febrero de 2022, *HR Rail*, C-485/20, apdo. 37.

¹⁸ *Ibid.*, apdos. 39 y ss.

¹⁹ Sentencia de 10 de febrero de 2022, ya citada.

²⁰ Sentencia de 11 de abril de 2013, ya citada.

²¹ Sentencia de 18 de enero de 2024, C-631/22, EU:C:2024:53.

planteamiento el órgano jurisdiccional remitente señala que el demandante en el litigio principal había sido reubicado en otro puesto dentro de la empresa durante casi dos años, hasta que le despiden, once días después del reconocimiento formal de su incapacidad para ejercer su anterior función habitual.

El art. 49, apdo. 1, letra e), del Estatuto de los Trabajadores español no había sido modificado desde el 10 de marzo de 1980 y, por tanto, no se había adaptado para tener en cuenta ni la Directiva ni la Convención de la ONU. La normativa española permitía el despido de un trabajador cuando se le hubiese declarado formalmente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrenvenida, sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas adecuadas, en el sentido del art. 5 de la Directiva, o a mantener las medidas adecuadas que ya hubiese adoptado. De hecho, la declaración de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual permitía la extinción automática del contrato de trabajo, sin que debiera cumplirse ninguna formalidad ni abonarse indemnización alguna.

Aunque durante el procedimiento en Luxemburgo el Gobierno español alegó que el Estado miembro afectado era el único competente para organizar su sistema de seguridad social, el TJ advirtió de que, en el ejercicio de dicha competencia, ese Estado miembro debía respetar el derecho de la Unión, debiendo salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquirieran una discapacidad durante el empleo²², y concluyó, en consecuencia, que una normativa como la española podía menoscabar el efecto útil del art. 5 de la Directiva y resultaba contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad²³.

Por tanto, un empresario no puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo.

La doctrina ha subrayado que esta línea jurisprudencial, confirmada en *Ca Na Negreta*, refuerza una visión transformadora del derecho antidiscriminatorio, centrada en la eliminación de barreras estructurales más que en la mera neutralidad formal²⁴.

²² Apdo. 51 de la sentencia.

²³ «Al asimilar una “incapacidad permanente total”, que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una “incapacidad permanente absoluta”, que implica una incapacidad para todo trabajo, la normativa española resulta contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad» (apdo. 50 de la sentencia).

²⁴ Entre otros, Alonso-Olea García (2024: 196), Carrasquero Cepeda (2018: 42) o Rodríguez Díaz (2018: 70).

IV. LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA 2000/78: LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Las cuestiones prejudiciales planteadas por jueces nacionales acerca de la interpretación de la Directiva no solo han resultado imprescindibles a efectos de limitar el contenido del concepto de discapacidad o el alcance de la obligación de realizar ajustes razonables, la labor del TJ también ha sido indispensable para identificar la extensión del ámbito de aplicación de la propia Directiva.

Apenas una semana después de la sentencia *Chacón Navas*, en la sentencia *Coleman*²⁵, el TJ advirtió que la Directiva no se debía interpretar de manera restrictiva, ya que el hecho de que incluyera varias disposiciones aplicables únicamente a las personas con discapacidad no permitía llegar a la conclusión de que el principio de igualdad de trato prohibiera únicamente las discriminaciones directas por motivo de discapacidad²⁶.

La cuestión prejudicial que dio lugar a la sentencia *Coleman* había sido planteada por el Employment Tribunal de Londres, en el marco de un procedimiento en el que la parte demandante alegaba haber sido víctima de un despido encubierto y de un trato menos favorable que el resto de los empleados, como consecuencia de tener a su cargo un hijo con discapacidad²⁷.

El TJ entendió que de las disposiciones de la Directiva no se desprendería que el principio de igualdad de trato se circunscribiera a las personas que padecieran ellas mismas una discapacidad. Antes al contrario, la Directiva tendría por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad, de modo que el principio de igualdad de trato no se aplicaría a una categoría determinada de personas²⁸:

El hecho de que la Directiva 2000/78 contenga disposiciones destinadas a tener en cuenta específicamente las necesidades de las personas con discapacidad no permite

²⁵ Sentencia de 17 de julio de 2008, C-303/06, EU:C:2008:415.

²⁶ *Ibid.*, apdos. 42 y 43.

²⁷ El Tribunal londinense tenía dudas sobre si la Directiva solo protegía a las propias personas con discapacidad o si los trabajadores que, aun sin tener ellos mismos discapacidad, recibían un trato menos favorable o sufrían acoso por su vinculación a una persona con discapacidad entraban también dentro de su ámbito de aplicación.

²⁸ Esta misma interpretación quedaría corroborada, según el TJ, por el tenor literal del art. 13 CE, disposición que constituyó la base jurídica de la Directiva 2000/78 y que atribuye a la Unión competencia para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo, entre otros, de discapacidad (apdo. 38 de la sentencia).

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 discapacidad²⁹.

Así, tal como señalara Sánchez-Girón Martínez, la respuesta del TJUE ampliaba la noción de discriminación a un nuevo supuesto, la discriminación por asociación (2022: 117)³⁰.

De este modo, también habrá discriminación cuando una persona sea tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra persona perteneciente a un colectivo vulnerable o susceptible de discriminación. La sentencia *Coleman* permitió, por fin, proteger a los cuidadores, sujetos desprotegidos y estrechamente vinculados con las personas discapacitadas que hasta entonces quedaban desamparados (Sánchez-Girón, 2022: 118)³¹.

De hecho, esta sentencia fue solo el punto de partida. La discriminación por asociación trascendió más allá de la protección por discapacidad. Después, entre otros, vendrían los asuntos *CHEZ*³² y *Hakelbracht*³³.

En el asunto *CHEZ*, el TJ declaró que el concepto de «discriminación basada en el origen étnico», en el sentido de la Directiva 2000/43, debía interpretarse en el sentido de que, en circunstancias en las que todos los contadores eléctricos en un barrio habitado principalmente por personas de origen gitano están instalados en postes del tendido eléctrico aéreo a una altura de 6 a 7 metros, mientras que en los otros barrios los contadores están situados a una altura menor de 2 metros, dicho concepto es aplicable con independencia de que esa medida colectiva afecte a las personas que tienen un origen étnico específico o a las que, sin tener ese origen, sufren junto con las primeras, el trato menos favorable o la desventaja particular derivada de esa medida³⁴.

²⁹ Apdo. 43 de la sentencia.

³⁰ Para Maneiro Vázquez, el asunto *Coleman* «permitió entender que se puede discriminar por razón de discapacidad también a quien no tiene la condición de discapacitado» (2022: 43).

³¹ Con todo, como veremos más adelante, la sentencia *Coleman* también tenía algunos puntos cuestionables. Por ejemplo, señalaba que algunas de las disposiciones de la Directiva solo eran aplicables a las personas discapacitadas, lo que limitaba claramente el ámbito de protección de la Directiva.

³² Sentencia de 16 de julio de 2015, C-83/14, EU:C:2015:480.

³³ Sentencia de 20 de junio de 2019, C-404/18, EU:C:2019:523.

³⁴ La reclamante en el procedimiento nacional, origen de la cuestión prejudicial, aunque de etnia no gitana, regentaba como empresaria autónoma un comercio de alimentación situado en un distrito conocido como el mayor distrito gitano de la ciudad

Haciendo referencia a la sentencia *Coleman*, el TJ confirmó que el principio de igualdad de trato al que se refería la Directiva 2000/43 tampoco se aplicaba a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos enunciados en su art. 1, por lo que también sería aplicable a las personas que, aunque no pertenecieran ellas mismas a la raza o la etnia considerada, sufrieran un trato menos favorable o una desventaja particular por uno de esos motivos.

En definitiva, el TJ consideró expresamente que la discriminación, en este caso indirecta, por asociación estaba comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/43, que está redactada conforme a la misma estructura que la Directiva 2000/78.

Por su parte, el asunto *Hakelbracht* fue ejemplo de la aplicación del concepto de discriminación por asociación en el ámbito de la discriminación por razón de sexo. La demandante en el procedimiento nacional era una empleada a quien su empresa le encomienda la selección de una persona para su contratación, siendo desechada su propuesta porque la hace a favor de una mujer embarazada. Tras las protestas de la empleada por la conducta de su empresa, es despedida meses después al amparo de motivos genéricos. El TJ concluye que el derecho de la UE se opone a que solo esté protegido frente a represalias quien apoya a la persona eventualmente discriminada por razón de sexo en el marco de una prueba testifical³⁵. Otras manifestaciones de apoyo, formales o informales, incluso acaecidas en el interior de la empresa, deben beneficiarse de la no discriminación por asociación³⁶.

V. LA CONSOLIDACIÓN DE LA PROTECCIÓN ANTIDISCRIMINATORIA

El asunto *Bervidi*³⁷ ha permitido al TJ seguir con su labor hermenéutica. En materia de discapacidad, el TJ solo se había pronunciado sobre la discrimi-

búlgara de Dupnista. La empresa encargada del suministro eléctrico del distrito, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, solía instalar los contadores eléctricos a una altura de entre 6 y 7 metros en los barrios habitados mayoritariamente por gitanos, haciéndolos así inaccesibles para los consumidores, mientras que en otros distritos los mismos contadores se fijaban a una altura inferior a 2 metros, permitiendo un fácil acceso al gasto eléctrico. La empresa justifica esta práctica por la gran cantidad de manipulaciones no autorizadas de los contadores y la captación ilegal de electricidad (Requena Casanova, 2020: 54).

³⁵ Apdo. 37 de la sentencia.

³⁶ Apdo. 34 de la sentencia. Sobre esto, véase Sierra Villaécija, 2025.

³⁷ Sentencia de 11 de septiembre de 2025, C-38/24, EU:C:2025:690.

nación directa por asociación. Recordemos que el asunto *CHEZ* se centraba en la discriminación basada en el origen étnico. Ahora, a raíz de una cuestión prejudicial planteada por la Corte Suprema di Cassazione de Italia, el TJ ha tenido que determinar si la prohibición de discriminación «por asociación» se aplica también a la discriminación indirecta sufrida por el cuidador de una persona con discapacidad.

La cuestión se planteó en el marco de un recurso de casación³⁸, tras la demanda de la señora G. L. a la sociedad AB Spa, empresa para la que trabajaba como agente de estación, ocupándose de la vigilancia y el control de una estación de metro. La Sra. G. L., que tiene un hijo que padece una discapacidad grave del 100 %, sostiene que la sociedad AB le ha dispensado un trato discriminatorio.

Según detalla el órgano remitente, la Sra. G. L. había solicitado a la sociedad AB que la destinara, de forma permanente, a un puesto de trabajo con horarios de mañana fijos que le permitiera llevar a su hijo al programa de tratamientos básicos que necesita³⁹ y que solo se imparte en horario de tardes. Subsidiariamente, la Sra. G. L. también había solicitado que, en su caso, se le encomendaran tareas de un nivel inferior para poder encargarse de su hijo⁴⁰. Sin embargo, a juicio de la Sra. G. L., la sociedad AB, «no atendió sus peticiones»⁴¹.

Así las cosas, la Corte Suprema di Cassazione decidió suspender el procedimiento y plantear tres cuestiones prejudiciales.

1. SOBRE LA PRIMERA CUESTIÓN PREJUDICIAL: LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

En primer lugar, la Corte Suprema preguntó si la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad, que establece la Directiva 2000/78 en relación con los arts. 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los arts. 2, 5 y 7 de la Convención

³⁸ Previamente, el Tribunale di Roma y la Corte di Appello di Roma habían desestimado las pretensiones de la demandante.

³⁹ Conclusiones del abogado general A. Rantos, presentadas el 13 de marzo de 2025, EU:C:2025:184, punto 32.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Punto 31 de las conclusiones. Por el contrario, la sociedad AB señala que sí que realizó determinados ajustes provisionales en las condiciones de trabajo de la Sra. G. L., 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.

de las Naciones Unidas, es aplicable a un trabajador, en su condición de cuidador⁴².

En concreto, el órgano remitente se preguntaba si a la luz de la sentencia *Coleman*, que hace referencia expresa a la discriminación directa, la aplicación de la Directiva se hace también extensible a los cuidadores de personas con discapacidad que afirman ser víctimas de discriminación indirecta en su lugar de trabajo⁴³.

Los argumentos del Tribunal y del abogado general coinciden en su mayoría. A lo largo de la sentencia y de las conclusiones encontramos escasas diferencias. En primer lugar, ambos traen a colación el ya comentado asunto *CHEZ*⁴⁴, en el que recordemos que el TJ señaló que el principio de igualdad de trato que consagra la Directiva no se aplicaba a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el art. 1 de la misma. Así, ambos concluyen que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 tampoco puede definirse de manera restrictiva.

En segundo lugar, se refieren a la Convención de Naciones Unidas. Por un lado, el art. 2 de la Convención establece que la «discriminación por motivos de discapacidad comprende cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad». El art. 5 dispone que los Estados 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»⁴⁵.

El TJ añade, además, lo dispuesto en el apdo. 2 del art. 7: «En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño»⁴⁶.

De esta suerte, la interpretación extensiva del concepto de discriminación por la que opta la Convención les permite concluir que la Convención también prohíbe la discriminación indirecta por asociación⁴⁷.

⁴² Apdo. 40 de la sentencia. Para el abogado general Rantos, el TJ debía «precisar, a la luz de la Convención de las Naciones Unidas [...], el alcance del concepto “discriminación por asociación” y las consecuencias que tiene en la vida profesional del cuidador de un menor con discapacidad» (punto 1 de las conclusiones).

⁴³ Punto 33 de las conclusiones.

⁴⁴ Sentencia de 16 de julio de 2015, ya citada. Como señalamos anteriormente, el Tribunal de Justicia consideró expresamente que la Directiva 2000/43 prohíbe la discriminación indirecta «por asociación». Los arts. 1 y 2 de la Directiva 2000/43 tienen una redacción similar a la de los arts. 1 y 2 de la Directiva 2000/78.

⁴⁵ Apdo. 62 de la sentencia.

⁴⁶ Apdo. 63 de la sentencia.

⁴⁷ Punto 37 de las conclusiones.

A su vez, el abogado general trae a colación varios dictámenes del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁴⁸. En la observación general n.º 6, sobre la igualdad y la no discriminación⁴⁹, el Comité ya había señalado que el art. 5, apdo. 2, de la Convención contiene los requisitos jurídicos para el logro de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y las personas asociadas a ellas, y que la obligación de prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad pretende proteger a las personas con discapacidad y a las personas de su entorno, por ejemplo, a los padres de niños con discapacidad:

La discriminación «por motivos de discapacidad» puede afectar [...] a las personas asociadas a personas con discapacidad. Esto último se conoce como «discriminación por asociación». El motivo del amplio alcance del artículo 5 es erradicar y combatir todas las situaciones de discriminación y conductas discriminatorias que están vinculadas con la discapacidad⁵⁰.

Así, según ha señalado el Comité, el concepto de protección contra «la discriminación por cualquier motivo» implica que deben tenerse en cuenta todos los motivos posibles de discriminación y sus intersecciones⁵¹.

En tercer lugar, el abogado general Rantos y el TJ recuerdan que el art. 21, apdo. 1, de la Carta prohíbe «toda discriminación» por motivos, en particular, de discapacidad, garantizando así una aplicación amplia de esta garantía fundamental⁵². Según señalan, la prohibición de discriminación consagrada en el art. 2, apdo. 2, letra b), de la Directiva 2000/78 también debe interpretarse a la luz de los arts. 24 y 26 de la Carta.

Justamente el art. 24, relativo a los derechos de los niños, dispone, en su apdo. 1, que los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar y, en su apdo. 2, que, en todos los actos relativos a los niños llevados a cabo por autoridades o instituciones privadas, el interés superior del niño constituirá una consideración primordial. Por su parte, el art. 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.

⁴⁸ Creado en el marco del protocolo facultativo de la Convención de la ONU. La UE no ha aprobado el protocolo facultativo (Cabra y Güemes, 2017: 65).

⁴⁹ De 26 de abril 2018. Disponible en: <https://is.gd/Lqczaw>.

⁵⁰ *Ibid.*, punto 20, p. 6.

⁵¹ *Ibid.*, punto 21, p. 6.

⁵² Apdo. 57 de la sentencia y punto 41 de las conclusiones.

Rantos y el TJ cierran su exposición refiriéndose al Convenio Europeo y a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Recuerdan que el art. 21, apdo. 1, de la Carta debe contener, al menos, las mismas garantías que las previstas en el art. 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales⁵³.

Precisamente, 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 art. 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, sin distinguir según sea directa o indirecta esa discriminación⁵⁴.

En suma, el principio de no discriminación consagrado en el art. 21, apdo. 1, de la Carta y concretado por la Directiva 2000/78 se refiere también a la discriminación indirecta «por asociación» por motivos de discapacidad, y, en consecuencia, 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»⁵⁵.

⁵³ Según el art. 52, apdo. 3, de la Carta, en la medida en que esta contenga derechos que correspondan a derechos garantizados por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, su sentido y alcance serán iguales a los que les confiere dicho Convenio. El art. 53 de la Carta añade que ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse como limitativa o lesiva, en el ámbito de aplicación del derecho de la Unión, de los derechos reconocidos, en particular, por el CEDH.

⁵⁴ A instancias de un recurrente que invocaba, en particular, una discriminación indirecta, el TEDH declaró que el estado de salud de una persona, en particular una discapacidad y varios problemas de salud, están englobados en la expresión «cualquier otra situación» empleada en el art. 14 del CEDH. El TEDH recordó que la expresión «cualquier otra situación» ha recibido generalmente en su jurisprudencia una interpretación amplia que no se circunscribe a las características de carácter personal, en el sentido de ser innatas o inherentes a la personas, y que de ello se sigue que, habida cuenta de su objetivo y de la naturaleza de los derechos que pretende proteger, el art. 14 del CEDH también engloba los supuestos en los que una persona recibe un trato menos favorable por la situación o las características protegidas de otra persona (Sentencia de 22 de marzo de 2016, *Guberina c. Croacia*, CE:ECHR:2016:0322 JUD002368213).

⁵⁵ Apdo. 66 de la sentencia.

2. SOBRE LA SEGUNDA CUESTIÓN PREJUDICIAL: LA EXTENSIÓN DE LOS AJUSTES NECESARIOS

En su segunda cuestión, la Corte Suprema di Cassazione se plantea si, en caso de que la primera cuestión prejudicial reciba una respuesta afirmativa, el art. 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que, si un trabajador que no sufre una discapacidad es el cuidador de su hijo discapacitado, el empresario de dicho cuidador está obligado a tomar, como «ajustes razonables», medidas adecuadas para permitirle dar la asistencia y la mayor parte de los cuidados que el estado de su hijo requiere.

Previo al análisis de esta cuestión, es importante recordar que, en la sentencia *Coleman*, el TJ señaló que algunas de las disposiciones de la Directiva, entre ellas el art. 5, eran aplicables exclusivamente a las personas discapacitadas. En ese momento, el TJ entendió que la finalidad específica de las medidas era hacer posible y facilitar la inserción de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo de modo que solo podían aplicarse a las propias personas con discapacidad⁵⁶.

Sin embargo, tal y como el abogado general y el TJ advierten, en la fecha en la que la sentencia *Coleman* fue dictada, la Carta y la Convención, «a la luz de las cuales debe interpretarse la Directiva 2000/78», no habían entrado en vigor ni sido aprobadas⁵⁷.

Precisamente, la Convención establece que la discriminación por motivos de discapacidad incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables⁵⁸, y que los Estados parte tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad «gozen plenamente» de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas⁵⁹.

En consecuencia, a diferencia de lo que dispone el art. 5 de la Directiva 2000/78, los ajustes razonables no se limitan a paliar las necesidades específicas de las personas con discapacidad en el trabajo. También pueden beneficiar a una persona con discapacidad que no está en condiciones de desarrollar una actividad profesional, adoptando la forma de ajustes concedidos al trabajador que ejerce como su cuidador.

⁵⁶ Sentencia de 17 de julio de 2008, ya citada, apdos. 39 y 42.

⁵⁷ Apdo. 70 de la sentencia y punto 53 de las conclusiones.

⁵⁸ Apdo. 3 del art. 2 de la Convención, punto 52 de las conclusiones y apdo. 72 de la sentencia.

⁵⁹ Art. 7, apdo. 1 y apdo. 73 de la sentencia.

La razón está clara, en palabras del abogado general Rantos, pues «mediante esos ajustes, el trabajador puede prodigar la asistencia y los cuidados que la situación de la persona con discapacidad requiere»⁶⁰.

El propio preámbulo de la 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. Tal como señala el TJ, de ello se desprende que el trabajador debe estar en condiciones de prestar a su hijo discapacitado la asistencia que necesite, lo que implica, en consecuencia, que el empresario le adapte las condiciones de su puesto de trabajo. En caso contrario, el TJ advierte, «la prohibición de discriminación indirecta “por asociación” se vería privada de una parte importante de su efecto útil»⁶¹.

Así, concluye el TJ que un empresario está obligado a realizar ajustes razonables, en el sentido del art. 5 de la Directiva 2000/78, en relación con los arts. 24 y 26 de la Carta y con los arts. 2 y 7, apdo. 1, de la Convención de las Naciones Unidas, con respecto a ese trabajador/cuidador.

Con todo, como era de esperar, el TJ y el abogado Rantos coinciden en recordar que el art. 5 no puede obligar al empresario a adoptar medidas que supongan una carga excesiva para el empresario:

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 ocupar⁶².

En cuanto a los tipos de ajustes razonables que se pueden exigir al empresario, respecto al cuidador, la sentencia no aporta nada nuevo, el TJ se remite a lo ya señalado en las sentencias *HK Danmark*⁶³ y *HR Rail*⁶⁴:

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

⁶⁰ Punto 53 de las conclusiones.

⁶¹ Apdo. 74 de la sentencia.

⁶² Apdo. 78 de la sentencia y punto 57 de las conclusiones.

⁶³ Sentencia de 11 de abril de 2013, ya citada, apdo. 64.

⁶⁴ Sentencia de 10 de febrero de 2022, ya citada, apdo. 43.

de «ajuste razonable» [...] 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 medida⁶⁵.

Así, tal como adelantó el abogado general en sus conclusiones⁶⁶, las medidas de ajuste deben procurar la adaptación del 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 y en el caso de que el trabajador no tenga él mismo una discapacidad, sino que se ocupe de su hijo aquejado de ella, las medidas adoptadas deben facultar de igual modo —con el mismo fin— la adaptación del entorno de trabajo.

3. SOBRE LA TERCERA CUESTIÓN PREJUDICIAL: LA FALTA DE RELEVANCIA

Por último, en su tercera cuestión, el órgano remitente pregunta al TJ sobre la interpretación del concepto de «cuidador» a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78.

No obstante, a petición del TJ, el abogado general Rantos no entra a examinar esta cuestión y el TJ decide inadmitir la cuestión prejudicial por falta de relevancia. El TJ entiende que el contenido del escrito de remisión no alcanza a demostrar la relación de la cuestión con el ordenamiento de la UE. Para el TJ, la determinación del concepto de *cuidador* está fuera del ámbito de aplicación del derecho de la UE y se trata, en todo caso, de una cuestión del derecho interno italiano, ya que la Directiva 2000/78 no prevé nada acerca del concepto de cuidador.

El TJ rara vez determina la inadmisión de una cuestión prejudicial por falta de relevancia, recordemos que la falta de relevancia debe ser muy «evidente» (Fenger y Broberg, 2013: 202). De hecho, tal como señalara Melchior Whatelet, de la jurisprudencia del Tribunal se puede concluir que existe una presunción de pertinencia respecto a toda cuestión prejudicial (2014: 405). De modo que el Tribunal solo declara la inadmisión de un planteamiento cuando la interpretación es manifiestamente innecesaria⁶⁷.

En el asunto *Bervivi*, la Corte de Cassazione se limita a señalar que,

⁶⁵ Apdo. 76 de la sentencia.

⁶⁶ Punto 60.

⁶⁷ Toda vez que el órgano nacional es el único realmente capacitado para determinar si necesita o no de la asistencia del TJ, al conocer de primera mano todos los pormenores del procedimiento *ad quo*.

si se atribuyera al *caregiver* familiar de un menor discapacitado la legitimación activa para actuar también contra las discriminaciones indirectas padecidas en el lugar de trabajo debido a los cuidados dispensados a esa persona discapacitada, habría que definir el concepto de *caregiver* relevante a efectos de la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000⁶⁸.

No aporta indicación alguna sobre las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre el concepto de cuidador, ni sobre la relación que a su juicio tiene con la Directiva 2000/78 o la normativa nacional⁶⁹. Así, las carencias del escrito de remisión confirman la decisión del TJ.

VI. RECAPITULANDO

Inscrita en el marco de los derechos fundamentales, más en concreto de los arts. 21, 24 y 26 de la Carta y en la Convención de las Naciones Unidas, la sentencia *Bervidi* proporciona una extensión de la protección antidiscriminatoria.

Durante muchos años, la protección antidiscriminatoria se ha centrado en el trabajador con una discapacidad reconocida y en la obligación del empleador de realizar los ajustes necesarios. Sin embargo, inspirado en el asunto *CHEZ*, el asunto *Bervidi* extiende la protección de la Directiva 2000/78 a quienes, sin ser ellos mismos personas con discapacidad, sufren una desventaja derivada de la atención a una persona en tal situación. Viene, por tanto, a confirmar la prohibición de toda discriminación por asociación, bien sea directa o indirecta.

El TJ reitera que los ajustes razonables son una obligación activa del empleador y que deben hacerse salvo que supongan una carga desproporcionada. El TJ opta por una postura más proteccionista, que pretende evitar que el trabajador sea colocado en una situación de desventaja como consecuencia de la discapacidad de otra persona que depende de sus cuidados. Esto

⁶⁸ Petición de decisión prejudicial, disponible en: <https://is.gd/tGJp9s>.

⁶⁹ Solo añade que «en particular, se plantea la cuestión de determinar si el *caregiver* es cualquier persona, perteneciente al círculo familiar o la 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, como consecuencia de su grave discapacidad, no sea totalmente autosuficiente en el desarrollo de las actividades de la vida diaria o si, en cambio, la definición de *caregiver* es más amplia o más restringida» (*Ibid.*).

supone, tal como señalara Fabregat Monfort (2025), un gran salto cualitativo en la consolidación de la política antidiscriminatoria.

Con todo, siguen quedando pendientes algunas cuestiones como la determinación de la «carga excesiva» o la relación de tipos de ajustes que deben realizarse. Queda en manos de los tribunales nacionales su determinación, de modo que no todos los ajustes tendrán el mismo tratamiento en todas las jurisdicciones. Deberá evaluarse la relevancia del pronunciamiento tras la interacción con la normativa nacional de cada Estado miembro.

Queda, también, por ver cuál será el alcance del término «cuidador» y si su extensión permite albergar otras relaciones más allá de las paternofiliales. La sentencia podría tener implicaciones importantes para la conciliación laboral y familiar, ya que, a partir de ahora, más allá de respetar los permisos legales establecidos, los empresarios deberán tener en cuenta las obligaciones de cuidado de sus trabajadores, asegurando que las mismas no les colocan en una situación de desigualdad.

Bibliografía

- Alonso-Olea García, Belén (2024). Denegación de ajustes razonables como supuesto de discriminación por motivo de discapacidad. Su impacto sobre el contrato de trabajo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22). *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 480, 191-199. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21537>.
- Biel Portero, Israel (2011). *Los derechos humanos de las personas con discapacidad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cabra de Luna, Miguel Ángel y Güemes Pedraza, Javier. (2017). La Unión Europea como parte de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En Luis Pérez Bueno y Rafael de Lorenzo (dirs.). *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: 2006-2016, una década de vigencia* (pp. 63-92). Madrid: Cinca.
- Carrasquero Cepeda, Maoly (2018). Los ajustes razonables para personas con discapacidad en la Unión Europea. *Revista de Estudios Europeos*, 71, 38-47.
- Cousins, Mel (2014). Surrogacy leave and EU law: case C-167/12 C.D. v. S.T. and case C-363/12, Z. v. a Government Department, judgments (Grand Chamber) of 18 March 2014. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 21 (3), 476-486.
- Fabregat Monfort, Gemma (2025). Discriminación indirecta por asociación y ajustes razonables: un paso más en tutela antidiscriminatoria. *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 97. Disponible en: <https://is.gd/18Rj3o>.
- Fenger, Niels y Broberg, Morten (2013). *Le renvoi préjudiciel à la Cour de Justice de l'Union Européenne*. Bruxelles: Larcier.

- Fink, Michele (2015). Surrogacy leave as a matter of EU law: CD and Z: Judgments of the Court of Justice (Grand Chamber) in case C-167/12, C.D. v. S.T., EU:C:2014:169 and case C-363/12, Z. v. a Government Department and the Board of Management of a Community School, EU:C:2014:159. *Common Market Law Review*, 52 (1), 281-298. Disponible en: <https://doi.org/10.54648/COLA2015011>.
- Maneiro Vázquez, Yolanda (2022). *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales*. Cizur-Menor (Navarra): Aranzadi.
- Requena Casanova, Millán. (2020). La integración socioeconómica de la población gitana en la Unión Europea: La aplicación judicial sobre igualdad racial en el acceso a los servicios. En Cristina Hermida del Llano (coord.). *Discriminación racial, intolerancia y fanatismo en la Unión Europea* (pp. 43-63). Madrid: Dykinson. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/j.ctv102bm4n.6>.
- Río Pascual, Amparo del (2009). Primer pronunciamiento relativo al concepto de discapacidad (Comentario a la STJCE de 11 de julio de 2006 as. C-13/05). *Noticias de la Unión Europea*, 290, 95-97.
- Rodríguez Díaz, Begoña (2018). El impacto de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento de la UE a través de la jurisprudencia del TJUE: balance y perspectivas de futuro. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 3, 61-79.
- Sánchez-Girón Martínez, Beatriz (2022). Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2 (3), 114-131. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6490>.
- Sierra Villaécija, Alberto (2025). ¿Qué es la discriminación por asociación? *Sepín* [blog], 31-7-2024. Disponible en <https://is.gd/WaaWcE>.
- Waddington, Lisa B. y Quinn, Gerard (2009). A Short Guide to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. En *European Yearbook of Disability Law* (vol. 1). Antwerp: Interseria.
- Whaetelet, Melchior (2014). *Contentieux européen*. Bruxelles: Larcier.