

Diario 16.- Según una sentencia del TJUE, 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.

La sociedad **HR Rail** es el empleador exclusivo del personal de los ferrocarriles en Bélgica. 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 trabajador en prácticas una **patología cardíaca** que precisó la colocación de un marcapasos, dispositivo sensible a los campos electromagnéticos emitidos por las infraestructuras ferroviarias. Por ello, el Servicio Público Federal de la **Seguridad Social** de Bélgica reconoció su discapacidad.

En junio de 2018, el Centro Regional de Medicina de la Administración belga, encargado de evaluar la aptitud médica de los trabajadores de los ferrocarriles de Bélgica, 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, 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 trabajador 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 virtud del Estatuto y del Reglamento aplicables al personal de los ferrocarriles belgas, a

diferencia de los trabajadores contratados con carácter definitivo, los empleados en prácticas a los que se reconoce una discapacidad y que, por tanto, ya no son capaces de desempeñar su función, no tendrían derecho a un cambio de puesto en la empresa.

El **trabajador despedido** instó ante el Consejo de Estado (que actuó como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo) la anulación de la decisión de despido. Este órgano jurisdiccional solicitó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) aclaraciones en relación con la interpretación de la **Directiva para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**

y, en particular, del concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad».

El TJUE dictó una sentencia, que es de **aplicación en toda la Unión Europea**, en la que 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.

El Tribunal de Justicia ha recordado que esta Directiva, que como hemos publicado en Diario16 también tiene aplicación directa en el caso de los interinos españoles, 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.

Según la sentencia, 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.

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 trabajador no fuera, en la fecha de su despido, un**

empleado contratado con carácter definitivo, no impide que su situación profesional esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva.

A continuación, el TJUE 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 TJUE 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.

Por otro lado, la sentencia 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.**



[Comunidad Europea Golpe de la Justicia europea a los abusos empresariales a los trabajadores con discapacidad](#)