

12 MAY 2021

# Revista Española de Derecho del Trabajo

2018

Núm. 207 (Marzo)

Jurisprudencia

Sentencias comentadas

IV. Sentencia destacada

## IV. Sentencia destacada

### 1 La discriminación por discapacidad en la regulación de las extinciones por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas: ¿una cuestión europea de determinación nacional? STJUE de 18 de enero de 2018, Asunto Ruiz Conejero (JUR 2018, 16903)

Discrimination Based on Disability in the Regulation of the Dismissals Because of Intermittent Absences, even where Justified: A European Issue of National Determination? CJEU Judgment of 18 January 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17

**DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS**

*Personal Investigador en Formación de la Universidad Autónoma de Barcelona (Programa FPU 2013)*

**ISSN 2444-3476**

**Revista Española de Derecho del Trabajo 207**

#### Sumario:

- I. Introducción: la discapacidad en el Derecho de la Unión Europea
- II. La STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16 (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17
  1. Hechos del litigio principal
  2. La cuestión prejudicial
  3. La argumentación jurídica
- III. A modo de conclusiones
- IV. Bibliografía

#### RESUMEN:

La implementación del modelo social de tratamiento de la discapacidad, que apuesta por la inclusividad de las personas con discapacidad, fue una de las grandes

#### ABSTRACT:

The implementation of the social model of disability, which is committed to the inclusion of people with disabilities, was one of the great contributions of the

aportaciones de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este tratado internacional, sumado a la necesidad de transponer la Directiva 2000/78 de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ha generado un creciente interés a propósito de la discriminación por razón de discapacidad. En este escenario, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha prestado especial atención en la definición del concepto de persona con discapacidad, pero las cuestiones sobre la protección en el marco de las extinciones y despidos está asumiendo cada vez una mayor importancia. Así, el presente comentario de sentencia pretende explicar el contenido de la última decisión del mencionado tribunal, a saber, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, que se encarga de analizar el impacto de la extinción por causas objetivas derivada de las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, en las personas con discapacidad.

**PALABRAS CLAVE:** Despido por faltas de asistencia al trabajo (artículo 52 - d TRLET) - Discriminación por razón de discapacidad - Ajustes Razonables - Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad

Convention on the Rights of Persons with Disabilities. This international treaty, coupled with the need to transpose Directive 2000/78 of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, has generated a growing interest in the discrimination based on disability. In this scenario, the Court of Justice of the European Union has paid special attention to the definition of the concept of person with disability, but issues of protection in the context of terminations and dismissals are assuming an increasing importance. Thus, this paper aims to explain the content of the last decision of the CJEU, namely, the Judgment of the Court of Justice of the European Union of January 18, 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU: C: 2018: 17, which analyzes the impact of the dismissals because of intermittent absences, even where justified, on people with disabilities.

**KEYWORDS:** Dismissal due to intermittent absences (article 52 - d TRLET) - Discrimination based on disability - Reasonable accommodation - Convention on the Rights of People with Disabilities

**Fecha recepción original:** 27 de Febrero de 2018

**Fecha aceptación:** 28 de Febrero de 2018

## I. INTRODUCCIÓN: LA DISCAPACIDAD EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

Desde hace unos años, el fenómeno de la discapacidad ha recibido una especial atención por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE). 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 adelante, Directiva 2000/78) ha sido una de las razones principales, a la que debe sumársele la ratificación por parte de la Unión Europea de la [Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad](#) (en adelante, CIDPCD).

Estas dos normas, especialmente la segunda, simbolizan un cambio de paradigma en el tratamiento de las personas con discapacidad orientado hacia la plena inclusión y la normalización de este colectivo –el denominado modelo social de tratamiento de la discapacidad–. De esta manera, se pretende abandonar progresivamente una concepción de la discapacidad basada en la adaptación e inserción del individuo con discapacidad en la comunidad, mediante intervenciones y actuaciones médicas que supongan la curación o erradicación de la discapacidad –el modelo médico de tratamiento de la discapacidad–.

Y ante este escenario, el TJUE, ayudado por la multitud de cuestiones prejudiciales presentadas por España<sup>4</sup>), ha asumido un papel central en la implementación judicial del paradigma social de tratamiento de la discapacidad. Un mero examen a su jurisprudencia sobre discapacidad pone de relieve la ampliación que ha experimentado el concepto de persona con discapacidad desde la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), ECLI:EU:C:2013:222, que significó un cambio relevante en la jurisprudencia del TJUE sobre

discapacidad<sup>2)</sup>, y fue precisamente el primer pronunciamiento judicial que se dictó tras la ratificación de la [CIDPCD](#) por la Unión Europea. Esta tendencia, lejos de remitir, se ha extendido durante los últimos años en un total de once sentencias<sup>3)</sup>, siendo el pronunciamiento que hoy merece nuestra atención la última de ellas.

Así pues, la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17 se integra en la saga sobre discapacidad que comenzó con la [STJUE de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05](#) (TJCE 2006, 192), ECLI:EU:C:2006:456. No obstante, la cuestión central que pretende abordar esta contribución es si el pronunciamiento judicial objeto de comentario avanza en la línea expansiva que ha venido perfilando el TJUE en materia de discriminación por razón de discapacidad. Puede avanzarse que la respuesta es afirmativa, pero la forma en la que lo ha hecho es, cuanto menos, peculiar.

## II. LA STJUE DE 18 DE ENERO DE 2018, RUIZ CONEJERO, C-270/16 (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17

### 1. HECHOS DEL LITIGIO PRINCIPAL

La cuestión prejudicial que examina la sentencia objeto de análisis se enmarca en el despido efectuado el 7 de julio de 2015 a un trabajador, al amparo del [artículo 52.d](#) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET). Las ausencias acumuladas por distintos procesos de Incapacidad Temporal se produjeron durante una serie de periodos intermitentes desde el 1 de marzo de 2014 hasta el 23 de abril de 2015. La suma de todas ellas superó los límites tasados en el [artículo 52.d](#) del TRLET, a saber, el 20 % de las jornadas hábiles en los meses de marzo y abril de 2015, y el total de sus faltas de asistencia en los doce meses anteriores había alcanzado el 5 % de las jornadas hábiles.

Sin embargo, el Sr. Ruíz Conejero fue reconocido el 15 de septiembre de 2014 como persona con discapacidad, mediante resolución emitida por la Delegación en Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Su grado de discapacidad se fijó en el 37 %, que se desglosaba en un 32 % debido a limitaciones físicas derivadas de una enfermedad del sistema endocrino-metabólico (obesidad) y de una limitación funcional de la columna vertebral, y en un 5 % debido a factores sociales complementarios.

Ante tales hechos, el Sr. Ruíz Conejero impugnó la decisión extintiva empresarial, entendiendo que las ausencias que justifican la extinción del contrato por causas objetivas están estrechamente vinculadas con la patología que originó el reconocimiento de la condición de persona con discapacidad. En consecuencia, el trabajador solicitó la calificación de nulidad de la extinción, pues sostiene que la decisión empresarial constituye una discriminación por razón de discapacidad. Sin embargo, la empresa no tenía conocimiento de que el Sr. Ruíz Conejero tuviera la condición de persona con discapacidad, pues el trabajador renunció expresamente a la realización de los exámenes médicos periódicos que organizaba la mutua empresarial.

### 2. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL

El transcurso de los hechos en el marco del enjuiciamiento de la extinción del Sr. Ruíz Conejero originó la necesidad de cuestionar la compatibilidad del [artículo 52.d](#) del TRLET con el Derecho de la Unión Europea. Este precepto permite al empresario la posibilidad de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo cuando el trabajador se haya ausentado de su puesto de trabajo, aún por causas justificadas, cuando las faltas de asistencia al trabajo alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. Tan sólo se excluyen del cómputo como faltas de asistencia una serie de supuestos tasados<sup>4)</sup>, entre los que no se contemplan las ausencias debidas o conectadas con patologías o enfermedades que puedan

ser asimiladas al concepto de discapacidad.

Así pues, el órgano jurisdiccional remitente entiende que los trabajadores con discapacidad están más expuestos a la aplicación del [artículo 52.d](#) del TRLET, y ello supone, a juicio del Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca, que puedan existir dudas a propósito de la existencia de una diferencia de trato que podría implicar una discriminación indirecta por motivos de discapacidad. Las razones que llevan a formular esta cuestión por el órgano jurisdiccional remitente se justifican, esencialmente, en la inexistencia de consideración con relación a la integración de las personas con discapacidad en el marco del [artículo 52.d](#) del TRLET<sup>5)</sup>.

### 3. LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La única cuestión prejudicial propuesta por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Cuenca es resuelta por el TJUE de forma ciertamente peculiar. En efecto, el Tribunal opta por entender que se opone al Derecho de la Unión Europea una normativa nacional que permite al empresario despedir a un trabajador debido a sus faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador. Esta incompatibilidad en relación con la [Directiva 2000/78](#) no es absoluta, y admite como excepción la constatación de una finalidad, consistente en combatir el absentismo, siempre y cuando no vaya más allá de lo necesario para alcanzar este propósito. Así pues, serán contrarias al Derecho de la Unión Europea todas aquellas normativas nacionales que permitan extinguir el contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debido a sus ausencias, aún justificadas, al trabajo que sean debidas a su discapacidad, salvo que la legislación en cuestión contemple como finalidad combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad. Sin embargo, el aspecto más sorprendente de la decisión del TJUE es que atribuye esta responsabilidad al órgano jurisdiccional remitente, cuestión esta que será examinada más adelante.

Para llegar a esta conclusión, el TJUE empieza justificando la posibilidad de que la obesidad pueda ser considerada una discapacidad a efectos de otorgar la protección que ofrece la Directiva 2000/78, que comprende la discriminación por motivos de discapacidad. En este punto, cita a la [STJUE de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13](#) (TJCE 2014, 367), EU:C:2014:2463. En el marco de esta sentencia, el Tribunal ya reconoció esta posibilidad, siempre y cuando la obesidad del trabajador impida *su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores a causa de su movilidad reducida o a causa de la concurrencia de patologías que no le permitan realizar su trabajo o que le generen dificultades en el ejercicio de su actividad profesional* <sup>6)</sup>. A propósito de la existencia de una discapacidad, el TJUE aprovecha la ocasión para clarificar que el reconocimiento nacional de la existencia de una discapacidad no implica que tenga una discapacidad a efectos de la [Directiva 2000/78](#)<sup>7)</sup>. Esta es una cuestión que puede parecer menor, pero no lo es porque escenifica la voluntad del TJUE de desplegar el paradigma social de tratamiento de la discapacidad que reivindica la [Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad](#) (en adelante, CIDPD), tal y como se detallará en el siguiente apartado.

Una vez efectuadas las precisiones anteriores respecto al concepto de persona con discapacidad, el tribunal inicia la valoración de los posibles efectos discriminatorios del [artículo 52.d](#) del TRLET. En particular, se inclina por descartar que pueda significar una diferencia de trato directa, pues el mencionado precepto despliega sus efectos de forma idéntica tanto para las personas con discapacidad como para las personas sin discapacidad<sup>8)</sup>. Ahora bien, la existencia de un mayor riesgo de exposición a ausencias por enfermedad de las personas con discapacidad respecto a personas sin discapacidad supone que la configuración aparentemente neutra del [artículo 52.d](#) del TRLET, pueda tener una mayor incidencia sobre las personas con discapacidad.

A fin y efecto de determinar si una regulación nacional que permite despedir a un trabajador por discapacidad por cualquier tipo de ausencias, aún justificadas, se opone al [artículo 2.2.b.i](#)

Directiva 2000/78, esta sentencia insta a comprobar si los medios aplicados por la normativa nacional para la consecución de esta finalidad son adecuados y no van más allá de lo necesario para alcanzarla<sup>9</sup>. Y es en este punto en el que se produce una situación poco habitual<sup>10</sup>: el tribunal remite el análisis de este aspecto al órgano jurisdiccional remitente. Para ello, ofrece como pautas la verificación de dos cuestiones: a) valorar si el [artículo 52.d](#) del TRLET ostenta un efecto incentivador para la contratación y mantenimiento del empleo<sup>11</sup>; y b) determinar si el legislador español omitió datos relevantes en relación con los trabajadores con discapacidad<sup>12</sup>.

Así pues, el TJUE no se pronuncia de forma directa sobre la compatibilidad del artículo 52.d del TRLET con relación al [artículo 2.2.b.i](#) de la Directiva 2000/78, aunque sí que mantiene la doctrina sentada en la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), EU:C:2013:222, que sostiene que el [artículo 2.2.b.i](#) de la Directiva 2000/78 se opone a una legislación nacional que permite al empresario despedir a un trabajador debido a faltas de asistencia, aún justificadas, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador, salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar. No obstante, la sentencia objeto de análisis parece indicar entre líneas la incompatibilidad del precepto español, pues se encarga de apreciar que las situaciones por motivo de enfermedad del trabajador que no computan a efectos de faltas de asistencia ex [artículo 52.d](#) del TRLET no son suficientes, dado que no cubren la totalidad de las situaciones de discapacidad en el sentido de la [Directiva 2000/78](#)<sup>13</sup>

### III. A MODO DE CONCLUSIONES

En líneas generales, puede parecer una sentencia sin contenido trascendental, ya que el núcleo de la cuestión prejudicial planteada, a saber, el posible carácter discriminatorio del [artículo 52.d](#) del TRLET, no es resuelto en sede europea, y se remite a la decisión del órgano judicial que planteó la cuestión. No obstante, el TJUE efectúa una serie de observaciones sobre algunos aspectos aún no resueltos, que permiten detectar la posición de este órgano sobre cuestiones pendientes con relación a la discriminación por razón de discapacidad.

#### **A) La compatibilidad del concepto de persona con discapacidad desde un punto de vista nacional y europeo como manifestación del despliegue del paradigma social de tratamiento de la discapacidad en el Derecho de la Unión Europea**

El modelo social de tratamiento de la discapacidad es el paradigma de tratamiento que reivindica la [CIDPD](#), tal y como se ha indicado al principio de esta contribución. La adhesión de la Unión Europea al mencionado texto internacional fue un paso más en la implementación efectiva del modelo social. Esta circunstancia tuvo una gran repercusión en la doctrina del TJUE sobre el concepto de persona con discapacidad, pues la primera sentencia dictada con posterioridad a la ratificación de la CIDPD por la Unión Europea fue la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), EU:C:2013:222 que supuso un cambio de tendencia muy destacado, al asimilar la enfermedad a la discapacidad, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos<sup>14</sup>.

Desde ese momento, el TJUE muestra una especial sensibilidad en la expansión del concepto de persona con discapacidad, característica esta propia de la definición que propugna la [CIDPD](#), incluyendo por ejemplo la obesidad<sup>15</sup>, si bien también ha excluido otras situaciones más discutibles<sup>16</sup>. Esta expansión forma parte de un cambio de paradigma en el tratamiento de la discapacidad, y simboliza el tránsito del modelo médico, excluyente por naturaleza, al modelo social, que aboga por la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. De esta manera, el TJUE ha asumido la responsabilidad de la implementación judicial del modelo social de tratamiento de la discapacidad, y actúa *de facto* como órgano que guía la interpretación de esta transición.

Ahora bien, algunos países no han procedido a adoptar una interpretación del concepto de persona con discapacidad conforme a la [CIDPD](#), que materialice el cambio de modelo de tratamiento de la discapacidad. Este es el caso de España, que mantiene una configuración del concepto de persona con discapacidad, actualmente regulada en el marco del [artículo 4](#) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPCD), a caballo entre el paradigma médico ([artículo 4.1](#) LGDPCD) y social ([art. 4.2](#) LGDPCD). Y sobre esta cuestión, el TJUE efectúa algunas apreciaciones que merecen ser destacadas. En efecto, la sentencia objeto de análisis<sup>17</sup>, así como las conclusiones del abogado general<sup>18</sup>, ponen de manifiesto que el concepto de persona con discapacidad europeo no siempre coincide con el reconocimiento de la condición de persona con discapacidad en el Derecho nacional, y por lo tanto, *la condición de discapacitado a efectos del Derecho nacional no implica que tenga una discapacidad a efectos de la [Directiva 2000/78](#)*<sup>19</sup>. En este sentido, este pronunciamiento judicial advierte, de forma indirecta<sup>20</sup>, que el reconocimiento de la condición de persona con discapacidad basado en la determinación de un porcentaje no es automáticamente homologable al concepto de persona con discapacidad europeo, y en consecuencia, se trata de un claro reducto del modelo médico que debe abandonarse.

Si bien es cierto que el TJUE pasa por alto el desarrollo de este aspecto, que aún no ha sido objeto de cuestión prejudicial, es patente la advertencia que efectúa a los Estados miembro, señalando que la protección que confiere la [Directiva 2000/78](#) sólo se extiende a aquellas personas con discapacidad que presenten *una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores*. En este sentido, será el juez nacional quien deba verificar si la limitación de la capacidad ha de calificarse de discapacidad a efectos de la aplicación de la protección de la [Directiva 2000/78](#)<sup>21</sup>.

De esta manera, el TJUE mantiene un concepto de persona con discapacidad totalmente alineado con el de la [CIDPD](#), pero contextualizado en el ámbito de aplicación de la [Directiva 2000/78](#), que se suma al de los pronunciamientos anteriores dictados por el TJUE<sup>22</sup>, y clarifica una cuestión que no se hallaba resuelta hasta la fecha: el encaje de la limitación de la capacidad profesional en los países que utilizan un sistema de porcentajes para determinar la existencia de discapacidad<sup>23</sup>.

Este pronunciamiento judicial continúa, pues, con el despliegue judicial de la implementación del paradigma social de tratamiento de la discapacidad, y pone de relieve las tensiones, aún existentes, entre el modelo médico y social de tratamiento de la discapacidad. La ratificación de la CIDPD simbolizó, como ya se ha indicado, la pretensión de abandonar el modelo médico de tratamiento de la discapacidad, pero el tránsito entre ambos paradigmas no se ha acabado de efectuar, y el TJUE apuesta por una solución basada en la armonización judicial, pues deriva la homologación entre el concepto europeo y nacional de persona con discapacidad al juez nacional.

## **B) A propósito de la remisión de la determinación del carácter discriminatorio de la regulación nacional de las extinciones basadas en las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, en las personas con discapacidad**

El núcleo esencial de este pronunciamiento es, como ya habrá podido deducirse, la determinación del carácter discriminatorio, respecto a los trabajadores con discapacidad, de las regulaciones nacionales de las extinciones basadas en las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas. En este sentido, la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17 no ofrece una respuesta directa, pues sostiene que tal decisión no corresponde al TJUE sino al órgano judicial remitente, pero se suma a otros pronunciamientos que han planteado problemas de compatibilidad en relación con la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad<sup>24</sup>. No obstante, el TJUE no deriva la discusión al órgano judicial español, sino que se encarga de descartar la discriminación directa<sup>25</sup>, enmarcando el análisis del [artículo 52.d](#) del

TRLET como causante de una posible diferencia de trato indirecta, ya que un trabajador con discapacidad está más expuesto a su aplicación por una enfermedad relacionada con su discapacidad<sup>26)</sup>.

En este punto, este pronunciamiento pretende guiar el análisis que debe efectuarse por el órgano judicial español<sup>27)</sup>, advirtiendo, a modo de aviso para otros estados miembros, que el examen de esta cuestión exige abordar tres aspectos: a) que la diferencia de trato se halle justificada por una finalidad legítima; b) que los medios aplicados para su consecución sean adecuados; y c) que los citados medios no vayan más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad prevista por el legislador. En el marco de esta sentencia, el TJUE reconoce que combatir el absentismo laboral, que es la razón principal esgrimida por el Gobierno español en sus observaciones escritas<sup>28)</sup>, es una finalidad legítima<sup>29)</sup>, reduciendo así los términos del debate a los dos aspectos restantes. Aquí, el TJUE se encarga de reproducir los argumentos esgrimidos por el Gobierno español, y dirigir el examen de la cuestión de tal forma que el órgano judicial español debe *verificar si los datos numéricos recogidos en el artículo 52, letra d)*, del Estatuto de los Trabajadores se han concebido efectivamente para responder a la finalidad de combatir el absentismo laboral, sin incluir ausencias meramente puntuales y esporádicas<sup>30)</sup>, centrándose especialmente en los costes directos e indirectos que han de soportar las empresas como consecuencia del absentismo laboral<sup>31)</sup>. Y además, comprobar si el artículo 52.d del TRLET tiene, respecto a los empresarios, el efecto de un incentivo para la contratación y el mantenimiento en el puesto de trabajo<sup>32)</sup>, y a su vez, el perjuicio que puede ocasionar a las personas con discapacidad<sup>33)</sup>, con especial consideración del impacto de la obligación de realizar ajustes razonables para personas con discapacidad en el puesto de trabajo<sup>34)</sup>.

La plasmación de los criterios señalados anteriormente es un hecho muy positivo, ya que el TJUE centra los términos del debate en la discriminación indirecta, y fija una serie de pautas que permiten a otros Estados miembros conocer los factores que a valorar a efectos de determinar el posible efecto discriminatorio indirecto del régimen legal extintivo debido a faltas de asistencia justificadas. No obstante, debe criticarse la escasa importancia que presta el tribunal a los efectos de la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo en el marco de este tipo de causa de extinción<sup>35)</sup>. A diferencia de las conclusiones de la Abogado General<sup>36)</sup>, el TJUE tan sólo exige su valoración al órgano judicial remitente, omitiendo efectuar una referencia al impacto de esta obligación en el marco de aquellas causas extintivas que tengan un especial impacto en personas con discapacidad. En mi opinión, este pronunciamiento deja escapar una fantástica oportunidad para desarrollar la compatibilidad de esta medida de acción antidiscriminatoria, que no de acción positiva<sup>37)</sup>, en los ordenamientos jurídicos nacionales, y especialmente, como medida previa de necesaria exigencia en las extinciones de trabajadores con discapacidad. En este punto, hubiera podido destacarse que la correcta implementación del mencionado deber empresarial exige la acomodación de las distintas instituciones de derecho nacional que afecten al ámbito objetivo de la obligación, especialmente al acceso al empleo y a la extinción del contrato de trabajo de estos trabajadores.

Llegados a este punto, la cuestión sobre la debemos detenernos es si es discriminatoria por razón de discapacidad la actual regulación del artículo 52.d del TRLET. A la espera de la sentencia del juzgado de lo social número 1 de Cuenca que decida esta cuestión, y sin ánimo de efectuar un análisis exhaustivo de las pautas que sugiere el TJUE, la actual regulación del artículo 52.d del TRLET parece ofrecer un trato menos favorable, de carácter indirecto, por razón de discapacidad. La configuración de la extinción objetiva por faltas de asistencia al trabajo no es coherente con la protección que ofrece la Directiva 2000/78. Es cierto que el legislador español contempló la exención del cómputo de ausencias a una serie de situaciones, pero en ningún caso incluye aquellas enfermedades asimilables a la discapacidad. El perjuicio que esta omisión ocasiona a las personas con discapacidad es de gran importancia, pues expone a este colectivo a un mayor riesgo de perder su trabajo. En este sentido, sería recomendable que el legislador incluyese en el listado de situaciones excluidas del cómputo las derivadas de enfermedades que pudieran ser asimilables a la discapacidad, siempre y cuando aquellas acarreen una limitación de larga duración, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras,

puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Y a su vez, que se procediera a introducir la obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para este colectivo como exigencia previa a la extinción de trabajadores con discapacidad

En otro orden de cosas, esta sentencia muestra una tendencia cada vez más frecuente por el TJUE: la remisión del control de compatibilidad con el Derecho de la Unión Europea a los órganos jurisdiccionales nacionales. En efecto, el tribunal delega la decisión final al órgano judicial remitente, tratando de facilitar criterios, en sede europea, para guiar el examen de la compatibilidad con el Derecho de la Unión Europea. Tal forma de proceder sitúa fácticamente al TJUE como un órgano pseudoconsultivo a nivel europeo, y garantiza que un operador cualificado como es el órgano jurisdiccional nacional, que conoce en profundidad el ordenamiento jurídico en el que opera, tome la decisión final. Esta circunstancia sitúa a los órganos jurisdiccionales nacionales en una posición ciertamente delicada, pues han de valorar si la legislación del Estado miembro en el que ejercen sus funciones se adapta al Derecho de la Unión Europea, función esta que en mi opinión va más allá de la exigencia de aplicación del Derecho de la Unión Europea al amparo del [artículo 4.bis](#) de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

No obstante, esta situación plantea ciertas cuestiones no resueltas de carácter procesal, relacionadas con el alcance de la Sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Cuenca en caso de considerar discriminatoria la extinción prevista en el [artículo 52.d](#) del TRLET. Así, por ejemplo, ¿en qué términos vinculará la Sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Cuenca en caso de considerar que el [artículo 52.d](#) del TRLET es discriminatorio para las personas con discapacidad? ¿podrá la representación procesal de la empresa discutir la calificación de discriminatoria, en su caso, del [artículo 52.d](#) del TRLET?, o, por último, ¿podrá, en su caso, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, y/o el Tribunal Supremo, revocar la decisión de considerar discriminatorio, en su caso, el [artículo 52.d](#) TRLET? Como puede observarse, la remisión nacional por parte del TJUE es una práctica que requeriría clarificar, a nivel procesal, la eficacia de las sentencias nacionales de los órganos judiciales que remiten cuestiones prejudiciales, y en particular, los términos del debate que pueden ser objeto de recurso.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA

AGUSTI MARAGALL, J., «El “Caso Daouidi”: iter procesal, preguntas y respuestas. La objetivación de la “limitación duradera” como situación de discapacidad», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra 6, 2017;

CARDO RODRÍGUEZ, I., «Despido de un trabajador en incapacidad temporal: ¿Improcedencia o nulidad por discriminación?», *La Ley Unión Europea*, vol. 43, 2016;

CARRIZOSA PRIETO, E., «Despido por incapacidad temporal: ¿discriminación por enfermedad o represalia por el ejercicio de un derecho fundamental?», *Temas laborales*, núm. 96, 2008;

DESDENTADO DAROCA, E., [«El despido del enfermo y la STJUE de 1 de diciembre de 2016 dictada en el caso Daouidi. Algunas reflexiones críticas»](#), *Revista de información laboral*, núm. 3, 2017;

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., «Incapacidad temporal y discriminación por discapacidad: reflexiones al hilo del caso Daouidi», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 28, 2017;

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., «La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo: Una visión internacional y europea de su configuración y eficacia como mecanismo de control a las extinciones de personas con discapacidad», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra 6, 2017;

GOÑI SEIN, J.L.; RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., *Adaptación y reubicación laboral de*

*trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015;

HIERRO HIERRO, F.J., «Despido y procesos de incapacidad temporal: una aproximación a la doctrina judicial y jurisprudencial española antes y tras la [STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308)», *Revista Galega de Direito Social*, págs. 1-23 (en prensa);

ITURRI GÁRATE, J.C., «La extinción del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra 6, 2017;

RODRÍGUEZ-SANZ DE GALDEANO, B., «Las medidas de ajuste razonable y su exención por carga excesiva», *Trabajo y Derecho*, vol. 6, 2017;

WADDINGTON, L., «HK Danmark (Ring and Skouboe Werge): Interpreting EU Equality Law in Light of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities», *European Anti-discrimination Law Review*, vol. 17, 2013;

WADDINGTON, L., «Saying All the Right Things and Still Getting it Wrong: The Court of Justice's Definition of Disability and Non-Discrimination Law», *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, vol. 22, 4, 2015;

WADDINGTON, L., «EHRC 2017/29 HvJ EU, [01-12-2016, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308) Non-discriminatie, Handicap, Definitie van de grond handicapt, Begrip langdurige beperkingen», *European Human Rights Cases (EHRC)*, vol. 29, 2017;

WADDINGTON, L. & BELL, M., «Exploring the Boundaries of Positive Action under EU: A Search for Conceptual Clarity», *Common Market Law Review*, núm. 48, 2011;

WADDINGTON, L. & HENDRIKS, A., «The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, núm. 18, 2002.

---

## FOOTNOTES

---

1

A diferencia de otras materias, España lidera el número de cuestiones prejudiciales planteadas sobre no discriminación por discapacidad. Concretamente, de las once sentencias que abordan la discriminación por razón de discapacidad, tres son cuestiones prejudiciales españolas, a saber, [STJUE de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05](#) (TJCE 2006, 192), ECLI:EU:C:2006:456; [STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308), ECLI:EU:C:2016:917 y [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

2

Hasta el momento, la doctrina aplicable era la contenida en la [STJUE de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05](#) (TJCE 2006, 192), ECLI:EU:C:2006:456, que no reconocía la asimilación de la enfermedad a la discapacidad. Sin embargo, la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), ECLI:EU:C:2013:222 rectificó la doctrina del TJUE, entendiendo que la enfermedad puede ser asimilada a la discapacidad, siempre y cuando concurren una serie de requisitos, referenciados en su

apartado 41.

---

3

Las sentencias dictadas sobre discapacidad son las siguientes: [STJUE de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05](#) (TJCE 2006, 192), ECLI:EU:C:2006:456; la [STJUE de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06](#) (TJCE 2008, 176), ECLI:EU:C:2008:415; STJUE de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11, ECLI:EU:C:2012:772; la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), ECLI:EU:C:2013:222; la [STJUE de 18 de marzo de 2014, Z, C-363/12](#) (TJCE 2014, 112), ECLI:EU:C:2014:159; [STJUE de 22 de mayo de 2014, Glatzel, C-356/12](#) (TJCE 2014, 190), ECLI:EU:C:2014:350; la [STJUE de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13](#) (TJCE 2014, 367), ECLI:EU:C:2014:2463; [STJUE de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C-316/13](#) (TJCE 2015, 130), ECLI:EU:C:2015:200; la [STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308), ECLI:EU:C:2016:917 y la [STJUE de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15](#) (TJCE 2017, 78), ECLI:EU:C:2017:198; y, finalmente, la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

4

Concretamente, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, así como tampoco las que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

---

5

Véase el apartado 23 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17, que cita a la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), EU:C:2013:222, para poner de relieve que el legislador español, a diferencia de la normativa danesa, no contempla una política de integración de los trabajadores discapacitados que incentive la contratación de trabajadores con un riesgo particular de incurrir en bajas por enfermedad de manera repetida. Y de ahí el interés por plantear la cuestión prejudicial cuya sentencia es objeto de análisis.

---

6

Véase el apartado 60 de la [STJUE de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13](#) (TJCE 2014, 367), EU:C:2014:2463.

---

7

Véase el apartado 32 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

8

Véase el apartado 37 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

9

Véase el apartado 45 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

10

El único precedente en el que el Tribunal optó por una opción similar fue en el marco de la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), EU:C:2013:222, cuyo apartado 90 indicó: « *A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar si el legislador danés, al perseguir los objetivos legítimos de la promoción de la contratación de las personas enfermas, por un lado, y de un equilibrio razonable entre los intereses opuestos del empleado y del empleador en lo que atañe a las bajas por enfermedad, por otro lado, no tuvo en cuenta datos relevantes que se refieren, en particular, a los trabajadores con discapacidad* ».

---

11

Véase el apartado 48 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

12

Véase el apartado 50 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

13

Véase el apartado 54 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

14

A saber, la existencia de una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, y que esta impida la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de

condiciones con los demás trabajadores.

---

15

Véase la [STJUE de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13](#) (TJCE 2014, 367), EU:C:2014:2463 y la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

16

Véase la [STJUE de 18 de marzo de 2014, Z, C-363/12](#) (TJCE 2014, 112), EU:C:2014:159, que entendió que la imposibilidad de tener hijos de una trabajadora no era una limitación dificultase la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Para un análisis crítico sobre esta cuestión, véase WADDINGTON, L. , «Saying All the Right Things and Still Getting it Wrong: The Court of Justice's Definition of Disability and Non-Discrimination Law», *Maastricht Journal of European and Comparative Law* , vol. 22, 4, 2015, pág. 585.

---

17

Véase apartados 32 y 33 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

18

Véase apartado 23 de las conclusiones de la Abogado General de 19 de octubre de 2017, C-270/16, EU:C:2017:788.

---

19

Véase apartado 32 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

20

Véase el apartado 32 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

21

Véase apartado 33 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

El exponente más cercano temporalmente es la [STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308), ECLI:EU:C:2016:917, que concretó el significado del requisito «larga duración» del concepto de persona con discapacidad. Para un examen en profundidad sobre el contenido y repercusión de esta sentencia, véase CARDO RODRÍGUEZ, I., «Despido de un trabajador en incapacidad temporal: ¿Imprudencia o nulidad por discriminación?»,», *La Ley Unión Europea*, vol. 43, 2016; WADDINGTON, L., «EHRC 2017/29 HvJ EU, [01-12-2016, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308) Non-discriminatie, Handicap, Definitie van de grond handicapt, Begrip langdurige beperkingen», *European Human Rights Cases (EHRC)*, vol. 29, 2017; AGUSTI MARAGALL, J., «El “Caso Daouidi”: iter procesal, preguntas y respuestas. La objetivación de la «limitación duradera» como situación de discapacidad», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra 6, 2017, págs. 118-136; DESDENTADO DAROCA, E., «El despido del enfermo y la [STJUE de 1 de diciembre de 2016 dictada en el caso Daouidi](#) (TJCE 2016, 308). Algunas reflexiones críticas», *Revista de información laboral*, núm. 3, 2017, págs. 119-143.

Este problema ya fue advertido en su momento por WADDINGTON, L., «HK Danmark (Ring and Skouboe Werge): Interpreting EU Equality Law in Light of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities», *European Anti-discrimination Law Review*, vol. 17, 2013, pág. 21, que puso de relieve que la exigencia de un grado mínimo de discapacidad el requisito de un determinado nivel o porcentaje de discapacidad o capacidad de trabajo reducida no encaja en el modelo social de tratamiento de la discapacidad, tal y como se indicó por GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., «La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo: Una visión internacional y europea de su configuración y eficacia como mecanismo de control a las extinciones de personas con discapacidad», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra 6, 2017, págs. 77-90.

La [STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308), ECLI:EU:C:2016:917 fue especialmente sensible al despido de trabajadores en situaciones de Incapacidad temporal. Para un examen en profundidad sobre esta problemática, véase CARRIZOSA PRIETO, E., «Despido por incapacidad temporal: ¿discriminación por enfermedad o represalia por el ejercicio de un derecho fundamental?», *Temas laborales*, núm. 96, 2008, págs. 267-286; FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., «Incapacidad temporal y discriminación por discapacidad: reflexiones al hilo del caso Daouidi», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 28, 2017, págs. 77-82; HIERRO HIERRO, F.J., «Despido y procesos de incapacidad temporal: una aproximación a la doctrina judicial y jurisprudencial española antes y tras la [STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15](#) (TJCE 2016, 308)», *Revista Galega de Direito Social*, págs. 1-23 (en prensa); ITURRI GÁRATE, J.C., «La extinción del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra 6, 2017, págs. 91-117.

El apartado 37 de la sentencia objeto de análisis constata que los motivos que permiten extinguir la

relación laboral ex [artículo 52.d](#) del TRLET *no están indisociablemente ligados a la discapacidad*, y, por lo tanto, no cabe considerar que dicha disposición confiera un trato desigual directo a las personas con discapacidad.

---

26

Véase el apartado 39 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

27

Esta facultad ya fue plasmada en el apartado 35 de la [Sentencia de 15 de abril de 2010, Sandström, C-433/05](#) (TJCE 2010, 105), Rec. p. I-2885, y recordada en el apartado 61 de la [STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11](#) (TJCE 2013, 122), ECLI:EU:C:2013:222

---

28

Véase el apartado 41 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

29

Véase el apartado 44 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

30

Véase el apartado 46 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

31

Véase el apartado 47 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

32

Véase el apartado 48 de la [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

33

Véase el apartado 49 de la  [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

34

Véase el apartado 55 de la  [STJUE de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16](#) (TJCE 2018, 3), EU:C:2018:17.

---

35

Para un examen de algunas de las cuestiones más importantes que plantea esta obligación, véase GOÑI SEIN, J.L.; RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. , *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas* , Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015; RODRIGUEZ-SANZ DE GALDEANO, B. , «Las medidas de ajuste razonable y su exención por carga excesiva», *Trabajo y Derecho* , vol. 6, 2017, págs. 50-63 y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., «La obligación de realizar ajustes razonables...», *op. cit* , págs. 64-90.

---

36

Las conclusiones de la Abogado General de 19 de octubre de 2017, C-270/16, EU:C:2017:788 sostienen que el análisis del cumplimiento de la obligación de realizar ajustes razonables debe preceder a la aplicación del régimen extintivo por faltas de asistencia, y su incumplimiento convierte el despido en discriminatorio. De esta manera, las mencionadas conclusiones sostienen el carácter de la obligación de realizar ajustes razonables como control previo a la extinción de trabajadores con discapacidad, tesis esta que ya fue defendida por GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., «La obligación de realizar ajustes razonables...», *op. cit* , págs.77-79.

---

37

La confusión de los ajustes razonables como medida de acción positiva se ha producido, tal y como señalan WADDINGTON, L. & BELL, M., «Exploring the Boundaries of Positive Action under EU: A Search for Conceptual Clarity», *Common Market Law Review* , núm. 48, 2011, págs. 1516 y 1517, tanto a nivel judicial como legislativo europeo (Bélgica y Portugal).

Los mencionados autores defienden que la caracterización ideal de esta obligación debe incardinarse como un tipo particular de disposición antidiscriminatoria basada en un modelo distinto de lucha contra la discriminación, pues se trata de una disposición obligatoria –a diferencia de algunas de las medidas de acción positiva– y ostenta un carácter individual que la hace única. Una explicación detallada sobre esta discusión puede hallarse en WADDINGTON, L. & HENDRIKS, A., «The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* , núm. 18,2002, págs. 403-428.