
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Cámara Fuentes, Andrea. *La discriminación por asociación como forma de discriminación prohibida..* Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Relacions laborals). 36 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331821>

under the terms of the  license.

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA

Alumna: Andrea Cámara Fuentes

Grado en Derecho y Grado en Relaciones Laborales

Director: David Gutiérrez Colominas

Curso: 2025-2026

Fecha de entrega: 13-05-2026

RESUMEN

Con el presente trabajo se pretende analizar la figura de la discriminación por asociación en el ámbito de las relaciones laborales. La discriminación por asociación es un elemento clave para la efectividad de la tutela antidiscriminatoria. Esta figura es actualmente un concepto que se ha ido regulando y configurando durante años tras las diferentes interpretaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se inicia con el caso Coleman, que sentó las bases que posteriormente se fueron consolidando con nuevas interpretaciones. La jurisprudencia más actual que tenemos es del año 2024, el asunto C-38/24, Bervidi. A lo largo del trabajo se analiza la importancia que otorgan las distintas resoluciones a la configuración de la regulación legal de la discriminación por asociación y las diferentes dimensiones que se generan. También, se realiza un análisis de los principales retos que plantea la aplicación práctica de la discriminación por asociación, como puede ser la inversión de la carga de la prueba, así como qué tipo de vínculo se debe mantener. Finalmente, se realiza una valoración a la regulación y protección legal actual en nuestro ordenamiento jurídico para garantizar su efectividad frente a la discriminación por asociación en las relaciones laborales.

Palabras clave: discriminación por asociación, discapacidad, igualdad de trato, asociación, discriminación.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the concept of discrimination by association in the field of labor relations. Discrimination by association is a key element for the effectiveness of anti-discrimination protection. This figure has evolved and taken shape over the years following various interpretations by the Court of Justice of the European Union. It begins with the Coleman case, which laid the groundwork that was subsequently reinforced by new interpretations. The most current case law we have is from 2024, case C-38/24, Bervidi. Throughout this study, we analyze the importance that various rulings place on the legal framework governing discrimination by association and the different dimensions that arise from it. An analysis is also made of the main challenges posed by the practical application of discrimination by association, such as the burden of proof and the type of link that must be

maintained. Finally, we evaluate our current legal regulation and protection to ensure its effectiveness against discrimination based on association in labor relations.

Keywords: discrimination by association, disability, equal treatment, association, discrimination.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: CONCEPTO Y FUNDAMENTO JURÍDICO.....	8
2.1. La Directiva 2000/78/CE como marco normativo de referencia.	8
2.2. El principio de igualdad y no discriminación.	10
2.3. La asociación como elemento configurador de la discriminación por asociación en el derecho antidiscriminatorio.	14
3. LA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN.....	18
4. ANÁLISIS CRÍTICO Y PROYECCIÓN NORMATIVA DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN	27
5. CONCLUSIONES.....	31
6. BIBLIOGRAFÍA.....	33

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
ONU	Organización de las Naciones Unidas
SOVI	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TC	Tribunal Constitucional
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad y la prohibición de discriminación regulados en nuestro ordenamiento son pilares fundamentales para garantizar que las personas sean tratadas en igualdad de condiciones (Nogueira Guastavino, 2012, p. 21). El concepto de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales ha sido objeto de estudio y análisis constante por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Maneiro Vázquez, 2016, p. 2). No obstante, la realidad en el mundo laboral sigue coexistiendo con la discriminación. Para ello se crearon normativas para regular la igualdad de trato como la Directiva 2000/78/CE, relativa a la igualdad en el ámbito laboral, donde se regulan distintos tipos de discriminación, por ejemplo, la directa o la indirecta.

El presente trabajo aborda la discriminación por asociación, concepto que se ha desarrollado a lo largo de estos últimos veinte años, tras el mediático caso del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de julio del 2008, *Coleman*, C-303/06. Este caso fue muy novedoso debido a que hizo cambiar el paradigma del concepto de discriminación y la forma de interpretar la Directiva 2000/78/CE. Coleman reestructuró la protección que se daba a los trabajadores por discapacidad, pero esta vez no a quien la padece, sino a sus cuidadores. Por ello, se empezó a interpretar la Directiva 2000/78/CE como normativa de protección no únicamente a la persona con discapacidad, sino que se ampliaba a aquellos trabajadores que sufren un trato menos favorable por su vinculación. De este modo, aparecen nuevas formas de discriminación que cambian los elementos que desde un inicio configuraban la discriminación (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 115). Es en este momento en el que se empieza a poner énfasis en la discriminación por asociación.

Posteriormente, se desarrollaron más resoluciones del TJUE que fueron consolidando el concepto de discriminación por asociación. El caso Coleman desarrollaba la discriminación por asociación por discapacidad, esto se ampliaba con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 16 de julio de 2015, *Chez Razpredelenie Bulgaria AD*, C-83/14, hacia la discriminación por asociación por razón de etnia. Después, apareció la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de junio de 2019, *caso Hakelbracht y otros*, C-404/18, que sigue ampliando el concepto por una discriminación por asociación por razón de sexo. Finalmente, el caso más novedoso ha sido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión

Europea, de 11 de septiembre de 2025, C-38/24, *Bervidi*, que cambiaba la dirección hacia el debate de si se debían aplicar ajustes razonables a los trabajadores que cuidaban a las personas que padecen la discapacidad.

El objetivo de este trabajo es analizar la evolución jurisprudencial que se desarrolla en las distintas interpretaciones que realiza el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, hasta su consolidación en nuestro ordenamiento en la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Para lograr este análisis se ha desarrollado inicialmente un marco teórico sobre el concepto de discriminación por asociación donde se ha enfocado sobre la Directiva 2000/78/CE y el principio de igualdad y no discriminación. Seguidamente, se ha analizado lo que el Tribunal expuso sobre los casos. Finalmente, se ha desarrollado un apartado en el que se analiza la aplicación en nuestro ordenamiento sobre lo que expone el Tribunal respecto a la discriminación por asociación.

2. LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: CONCEPTO Y FUNDAMENTO JURÍDICO

2.1. La Directiva 2000/78/CE como marco normativo de referencia.

Para desarrollar el concepto de discriminación por asociación, es necesario abordar la normativa europea sobre la igualdad de trato. Por ello, debemos centrarnos en 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. Destacar que, al ser una normativa europea, los estados miembros tienen la obligación de incorporarla dentro de su legislación interna en materia de empleo y ocupación para las personas con discapacidad, o incluso en otros ámbitos (Cayo Pérez Bueno, 2012).

En el artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE se establece el objetivo de la directiva, la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, para que en los estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato. La discriminación que establece el artículo 1 de la Directiva es: *“la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual”*.

La Directiva 2000/78/CE no establece ninguna definición de discapacidad, por lo que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha establecido su posterior desarrollo e interpretación (Maneiro Vázquez, 2016, p. 11). Aun así, el artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE hace referencia al concepto de discriminación. Este concepto se aborda desde la discriminación directa e indirecta. Teniendo en cuenta que además añade dos tipos de discriminación más: el acoso, donde el artículo 2.3 la define como el comportamiento no deseado, y las órdenes de discriminar.

De tal forma, es importante recalcar el artículo 3 de la Directiva 2000/78/CE donde establece que el ámbito de aplicación es el acceso al empleo, la ocupación y la formación profesional, tanto en el sector público como en el privado (Carrasquero Cepeda, 2018, pp. 40-41). Añadiendo a este precepto la consideración 17 de la Directiva 2000/78/CE que expone: *“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, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad”.

Siguiendo en esta línea, como ya se ha mencionado, la ausencia del concepto de discriminación hace que sea el Tribunal de Justicia de la Unión Europea quien formule su interpretación. Es por ello, que tal y como establece Maneiro Vázquez (2016, p. 11) *“desde la sentencia Chacón Navas, Asunto C-13/05 (TJCE 2006, 192) hasta la sentencia Ring, el concepto de discapacidad ha ido evolucionando”*.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de julio de 2006, *Chacón Navas*, C-13/05, plantea dos cuestiones prejudiciales. La primera de ellas era que si la enfermedad que se discutía en la sentencia podía o no considerarse como discapacidad. La segunda cuestión era que si el despido, por consecuencia de la enfermedad prolongada, se consideraba discriminación por motivos de discapacidad (Astorga Anciones, 2020, p. 32). Surgiendo de esta resolución la siguiente definición de discapacidad: *“una limitación derivado de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que supongan un obstáculo para aunque las personas de que se trate participe en la vida profesional”* (STJUE, de 11 de julio de 2006 *Chacón Navas*, C-13/05, apartado 43). Este concepto según Sánchez-Girón Martínez (2021, p. 119) interpreta que la Directiva 2000/78/CE excluye a los sujetos que sufren una enfermedad, aunque haya un vínculo, una relación, entre la enfermedad y discapacidad. Esto se debe, a que un sujeto que sufre una enfermedad puede posteriormente, tras un periodo de cura, retomar su actividad (Sánchez-Girón Martínez, 2021, pp. 125-126).

Otra de las interpretaciones sobre el concepto de discapacidad es la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de abril de 2013, *HK Danmark (Ring)*, C-335/11. De este caso el TJUE aporta una nueva definición menos restrictiva de discapacidad:

“una limitación, 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” (STJUE de 11 de abril de 2013, *HK Danmark (Ring)*, C-335/11, apartado 38).

Por tanto, debemos de considerar que el concepto de discriminación es dinámico y cambiante (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 124). Poniendo énfasis en la interpretación del

Tribunal a la hora de delimitar entre discapacidad y enfermedad es importante destacar el criterio de larga duración. Tal y como señala Maneiro Vázquez (2016, p. 12) el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que una enfermedad solo se asimilará a discapacidad cuando sea de larga duración y haya dificultades para realizar las actividades de carácter laboral. En este caso será de aplicación la Directiva 2000/78/CE.

En consecuencia, tal y como expone Maneiro Vázquez (2016, p. 12) *“HK Danmark vino a determinar que la naturaleza de las medidas que el empleador debe adoptar no es determinante para considerar que una persona padezca discapacidad”*. De esta manera entra en lo que establece el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE respecto a los ajustes razonables para las personas con discapacidad. A ello añadir, la consideración 20 de la Directiva 2000/78/CE que establece diversas medidas de ajustes razonables (Astorga Anciones, 2020, p. 45). De tal forma, corresponde a los jueces interpretar si los ajustes razonables llevados a cabo son proporcionados (Maneiro Vázquez, 2016, p. 12).

Finalmente, una vez examinada la Directiva 2000/78/CE y ver la importancia de la interpretación del concepto de discapacidad, hay que desarrollar el principio de igualdad y no discriminación.

2.2. El principio de igualdad y no discriminación.

El principio de igualdad encuentra su fundamento jurídico en la Constitución Española, que lo reconoce como un elemento fundamental para garantizar que todas las personas sean tratadas sin discriminación, es decir, en igualdad de condiciones.

La Constitución Española establece distintas referencias clave para entender el significado y la aplicación jurídica del principio de igualdad (Nogueira Guastavino, 2012, p. 21). En primer lugar, se concreta la igualdad como un valor superior del derecho, en el artículo 1.1 de la CE. En el artículo 9.2 de la CE, lo vemos cómo un principio jurídico, es decir, establece el deber de los poderes públicos de garantizar que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas. El artículo 14 de la CE expone que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, por lo que entendemos el principio de igualdad como derecho fundamental. Finalmente, este esquema se cierra con la

garantía de indemnidad derivada de la tutela judicial efectiva, establecida en el artículo 24.1 de la CE (Nogueira Guastavino, 2012, p. 21).

Es por ello que debemos entender que la igualdad es un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico que los poderes públicos han de garantizar para que todas las personas puedan integrarse en igualdad de condiciones. Respecto al artículo 14 de la CE, *“aunque la edad no está incluida expresamente, el Tribunal Constitucional en su sentencia núm. 79/2011, de 6 de junio, señala que la edad como factor de discriminación es una circunstancia incluida”* (Fundación Fernando Pombo, 2022, p. 5).

Entendidos estos preceptos, el Tribunal Constitucional ha perfilado diversas dimensiones del principio de igualdad. Es preciso diferenciar entre la igualdad ante la ley, la igualdad en la aplicación de la ley y el derecho a la no discriminación (Nogueira Guastavino, 2012, p. 21).

Cuando nos referimos a la igualdad ante la ley *“en términos generales supone tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales”* (Nogueira Guastavino, 2012, p. 21). La Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 103/1983, de 22 de noviembre, ha desarrollado que la igualdad ante la ley actuará en situaciones de supuestos de hechos iguales; esto es, tienen que producirse las mismas consecuencias jurídicas. Sin embargo, el Tribunal Constitucional también ha señalado que adoptar tratos diferenciados puede ser legítimo o incluso en algunas situaciones necesarias para garantizar la igualdad (Nogueira Guastavino, 2012, p. 22). En consecuencia, la igualdad ante la ley conlleva que no debemos tratar a todas las personas de igual forma, sino que debemos tratarlas de forma justa según cada circunstancia.

Por otro lado, encontramos la igualdad en la aplicación de la ley, que como señala Iturralde Sesma (2019, p. 132), debemos entender este concepto como que, ante dos situaciones iguales o prácticamente iguales, el juez o la autoridad competente debe resolver el segundo caso del mismo modo que resolvió el primero. A esto se le denomina precedente. Reforzando esta idea con lo que, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 144/1988, del 12 de julio expuso:

“En otro plano, en el de la aplicación, la igualdad ante la Ley obliga a que ésta sea aplicada efectivamente de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación, sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las

personas o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en la norma”
(STC núm. 144/1988, del 12 de julio, FJ 1).

Por lo que, según lo expuesto, y tal y como dijo Nogueira Guastavino (2012, p. 24), la igualdad en la aplicación de la ley puede comprenderse como un mecanismo de protección respecto de las decisiones que toman los jueces y magistrados en sus resoluciones.

Antes de entrar a desarrollar el principio de no discriminación, debemos comprender que el principio de igualdad ha ido evolucionando. Por lo que podemos distinguir entre la igualdad formal y la igualdad material o sustancial. De este modo, la igualdad formal consiste en que todas las personas son iguales ante la ley (Eguiguren Praeli, 1997, p. 65). En cambio, la igualdad sustancial o material consiste en que esta igualdad tenga condiciones reales y efectivas para todas las personas (Eguiguren Praeli, 1997, p. 65).

Una vez expuesto el principio de igualdad, es clave diferenciar la desigualdad con la discriminación. Según lo que expone Eguiguren Praeli (1997, p. 66), igualdad no significa que se deba prohibir cualquier trato que sea de forma diferente, sino sólo aquel que resulta de forma arbitraria. Se considera justo un trato diferente si hay una razón válida y de manera proporcional, por lo que la discriminación aparece cuando el trato desigual no está fundamentado en un motivo razonable o se basa en algún privilegio (Eguiguren Praeli, 1997, p. 66). Entendiéndose así, que lo que la ley castiga no es la discriminación en sí, sino esa falta de justificación al trato diferenciado, esto es, la existencia de una o varias razones objetivas que anulan la arbitrariedad.

El principio de no discriminación también se encuentra regulado en el artículo 14 de texto constitucional. Este artículo se vincula junto con el artículo 10.1 de la Constitución Española, en el que se reconoce el derecho a la dignidad, ya que lo que se pretende es proteger a los grupos históricamente marginados y buscar corregir desigualdades estructurales (Nogueira Guastavino, 2012, p. 24).

No obstante, el principio de no discriminación tiene manifestaciones específicas en materia de discapacidad. En particular, podemos observar dos categorías: la discriminación directa e indirecta. La discriminación directa se encuentra regulada en el artículo 2 apartado c) 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, definiéndose como: *“situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad”*. De otro modo, la discriminación indirecta regulada en el mismo artículo 2 en el apartado d), entendiéndose como: *“existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios”*.

Por ello entendemos que la discriminación directa se produce cuando una persona con discapacidad recibe un trato menos favorable. En cambio, la indirecta existirá cuando el criterio o decisión es aparentemente neutro, pero por diversos motivos o acciones, afecta de forma desproporcionada al colectivo protegido.

Finalmente, es importante destacar la acción positiva, regulada en el artículo 9.2 de la Constitución Española, que González Betancor (2004, p. 5), define como:

“conjunto de medidas temporales, encaminadas con carácter específico a alcanzar una igualdad efectiva en uno o varios aspectos de la vida, para los miembros del colectivo a que van destinadas. Éstas son necesarias para nivelar puntos de partida desiguales, especialmente cuando las desigualdades socioeconómicas entre grupos son profundas y se derivan de una historia de opresión y de exclusión social de uno de los grupos por el otro”.

De esta manera entendemos que la acción positiva no debe comprenderse como un privilegio hacia las personas, sino como una herramienta de equidad necesaria para eliminar la diferenciación arbitraria entre personas (Nogueira Guastavino, 2012, pp. 37-38) y, por lo tanto, tiene vocación compensadora. En relación con la acción positiva también se debe mencionar la obligatoriedad de adoptar ajustes razonables en el puesto de trabajo. La doctrina ha planteado la equiparación entre ambos conceptos, es decir, la cuestión se refleja en si los ajustes razonables pueden considerarse medidas de acción positiva (Gutiérrez Colominas, 2022, p. 114). La Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 51/2021, de 15 de marzo refuerza este

debate y se pronuncia argumentando que el incumplimiento de la aplicación de los ajustes razonables conlleva una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española. (Gutiérrez Colominas, 2022, p. 114-115). No obstante, recalcar la idea de que los ajustes razonables son mecanismos que se integran dentro de la tutela antidiscriminatoria (Gutiérrez Colominas, 2022, p. 115). Como resultado, la acción positiva es un mecanismo que compensa colectivamente, mientras que los ajustes razonables se aplican ante la necesidad individual de los trabajadores (Gutiérrez Colominas, 2022, p. 117-118).

2.3. La asociación como elemento configurador de la discriminación por asociación en el derecho antidiscriminatorio.

Tras delimitar el alcance del principio de igualdad y no discriminación establecida en el artículo 14 de la Constitución Española, y comprender la incidencia de la Directiva 2000/78/CE, resulta imprescindible abordar el concepto de discriminación por asociación y qué elementos la constituyen.

La discriminación por asociación tiene su origen en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de julio de 2008, *Coleman*, C-303/06. Hay que recalcar que la discriminación por asociación es un concepto de origen jurisprudencial (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p.128). El caso *Coleman*, fue el punto de inflexión que hizo ampliar el concepto de discriminación, concebido hasta el momento, hacia una nueva línea, esta es la discriminación por asociación (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p.115). La señora *Coleman* trabajaba en un despacho de abogados en Inglaterra y denunció que se vio forzada a dimitir de su puesto de trabajo por un trato discriminatorio, al resto de sus compañeros, por el hecho de tener un hijo discapacitado. Es por ello, que de esta sentencia podemos extraer, tal y como señala Sánchez-Girón Martínez (2021, pp. 125-126):

“el principio de igualdad de trato no se circunscribe, única y exclusivamente, a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad, sino que también incluye a las que por tener alguna relación con ellas son tratadas de un modo discriminatorio”.

Junto al caso *Coleman* se le han sumado otras sentencias: la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 16 de julio de 2015, *Chez Razpredelenie Bulgaria AD*, C-83/14, que extendió la protección a la discriminación por razón de etnia, y la sentencia del

Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de junio de 2019, *Hakelbracht y otros*, C-404/18, que lo amplió a la discriminación por razón de sexo, así como el apoyo a las víctimas de discriminación.

A nivel español, el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, en su apartado primero define:

“Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio”.

Sobre este concepto, Sierra Villacéja (2024, párr. 1º) señala que:

“Tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, han admitido que se incurre en «discriminación refleja o por asociación», cuando una persona es tratada de forma menos favorable por causa de su vinculación o asociación con otra que posee uno de los rasgos o características protegidas (o las causas de discriminación prohibidas), pese a no poseer dicha característica en quien alega el trato discriminatorio.”

De tal forma que la discriminación por asociación se produce cuando el motivo de discriminación no recae directamente sobre la persona afectada, sino sobre alguien con quien mantiene una relación cercana o hay un vínculo, donde se extiende hasta esta el trato desfavorable. Es por ello que en la sentencia del Tribunal Supremo núm. 79/2020, de 29 de enero nos expone:

“La aplicación del principio de igualdad de trato y la interdicción de la discriminación no queda limitada únicamente a las personas en las que concurre la condición personal amparada, sino que la protección que del mismo se desprende debe ser aplicable también a quien sufra un trato desfavorable por el mismo motivo pese a no ser la persona sobre la que concurría la situación de discriminación” (STS núm. 79/2020, de 29 de enero, rec.3097/2017, FJ 3).

A este pronunciamiento podemos añadir lo que señala Sánchez-Girón Martínez (2021, p. 126), que indica que *“podemos afirmar que la discriminación por asociación es la discriminación directa o indirecta que una persona puede sufrir por su relación con otras”*.

Ahora bien, al hablar de discriminación por asociación debemos tener presente cuáles son los elementos que constituyen esta discriminación. Con carácter general, esto es, en materia de discriminación, existen tres aspectos imprescindibles que deben concurrir. En primer elemento, *“que el supuesto de hecho caiga bajo el ámbito de aplicación de alguna norma que otorgue una tutela antidiscriminatoria”* (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 126). Este primer supuesto, hace referencia a que el caso debe encajar en una ley o normativa que regule este concepto de discriminación (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 126)

El segundo elemento, lo encontramos cuando la discriminación conlleva que distintas personas en situaciones equivalentes se comparen, y alguna de ellas vea su posición más desventajosa que la otra (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p.126). Esta posición menos favorable, desventajosa, puede derivar de una acción concreta o también de una norma o condiciones neutrales, pero que acaban perjudicando a un grupo concreto (Sánchez- Girón Martínez, 2021, p. 126). Según lo expuesto, podemos deducir que la discriminación por asociación puede ser directa o indirecta.

El tercer elemento es *“que dicha práctica, criterio o disposición, haya estado motivado y esté íntimamente relacionado con la circunstancia o características personales protegidas en la ley; y que no tenga justificación alguna”* (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 126). Por ello entendemos que una acción o norma dará lugar a la discriminación, cuando se basen en alguna de las características que enumera y protege la legislación, siempre que este trato no tenga ninguna justificación válida.

Los tres requisitos enumerados hasta el momento, se consideran elementos generales que debemos tener en cuenta a la hora de considerar la existencia de la discriminación que la ley prohíbe, así, de este modo, debemos de matizar en los requisitos de la indicación por asociación (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 126-127). Así, como elementos imprescindibles

para que pueda apreciarse discriminación por asociación, podemos encontrar, tal y como señala Sánchez-Girón Martínez (2021, p. 127), “*que el sujeto que sufre la discriminación no sea la misma persona que padezca o tenga la circunstancia o característica protegida por la ley*”. En este ámbito debemos considerar la figura de tres sujetos: quien provoca una situación desfavorable hacia otra persona; quien sufre la discriminación; y quien pertenece al colectivo que genera la discriminación (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 127). La relación entre estos sujetos es primordial para hablar de discriminación por asociación, pero debemos de destacar sobre todo el vínculo que existe entre el sujeto que sufre la discriminación por asociación y la persona que pertenece al colectivo que genera esta discriminación. Sin la conexión de este vínculo no podríamos hablar de este tipo de discriminación (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 127). Debe sumarse a ello la necesaria relación entre sujetos, ya que la condición del sujeto protegido por alguna causa legal hace que se extienda a la persona que sufre este trato desfavorable (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 127).

3. LA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

En este tercer capítulo se analizará lo que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha establecido y desarrollado ante la discriminación por asociación. Tal y como expone Maneiro Vázquez (2024, p. 98) la doctrina del Tribunal de Justicia desempeña un papel decisivo respecto a la falta de regulación antidiscriminatoria. Como ya se ha introducido, la resolución judicial que actuó como punto de partida, por excelencia, es la sentencia Coleman (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 115). Esta sentencia se centró en la discriminación por asociación por causas de discapacidad, pero abrió la puerta a desarrollar territorios desconocidos, para poder ampliarlos a sujetos protegidos y el concepto de discriminación (Maneiro Vázquez, 2021, p. 28). A partir de esta resolución el Tribunal de Justicia dictó la sentencia CHEZ y Hakelbracht que ayudaron a perfilar la discriminación por asociación, finalizando con la sentencia más reciente, el asunto C-38/24 Bervidi.

Iniciando con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de julio del 2008, *Coleman*, C-303/06, la cuestión prejudicial que debió afrontar el tribunal era si la aplicación de la Directiva 2000/78/CE se podría extender a trabajadores que no sufrían una discapacidad, pero reciben un trato menos favorable, debido a su vinculación con personas discapacitadas (Maneiro Vázquez, 2024, p. 99). En este caso la señora Coleman se ve afectada por un trato desigual por parte de su jefe y sus compañeros, derivado del vínculo con su hijo que sufre discapacidad. En el capítulo anterior se ha analizado la Directiva 2000/78/CE y, según Maneiro Vázquez (2021, p. 29) *“es aplicable cuando la conducta discriminatoria se dirige directamente sobre un sujeto discapacitado”*. Sin embargo, Pérez Campos (2018, p. 230), destaca que, al no haber una definición exacta sobre el concepto de discapacidad en el derecho de la Unión Europea, esto permite que haya una interpretación más flexible por parte de los estados miembros. Por ello, la particularidad que generó la resolución fue que la persona que sufría la discriminación no era el sujeto que padece la discapacidad.

Como consecuencia de todo lo expuesto, el valor que aporta Coleman es la nueva *“interpretación de la Directiva 2000/78/CE y del artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea”* (Maneiro Vázquez, 2021, p. 29). Al hablar de una nueva interpretación nos referimos a la ampliación de la prohibición de discriminación, es decir, va más allá de proteger al sujeto

que posee la discapacidad. Una interpretación muy considerable y avanzada para la evolución normativa respecto a la protección de los trabajadores y su situación personal. Respecto al artículo 13 del Tratado de la Comunidad Europea pasa, “*de la tutela ratione personae a la protección ratione materiae*” (Maneiro Vázquez, 2021, p. 29). De este modo, el eje de protección cambia; esto es, pasamos de proteger al sujeto concreto a proteger a quienes sufren las causas específicas por las que se produce la discriminación.

Se puede señalar que la sentencia Coleman establecía que la discriminación no solo era el resultado de tratar de forma distinta a alguien por sus características personales, en este caso por sufrir discriminación, sino que existían más formas de discriminación igual de graves. De tal manera, la sentencia reconoce la existencia de nuevas formas de discriminación que son “*más sutiles y menos evidentes*” (Maneiro Vázquez, 2021, p. 30). En este momento es cuando se introduce como sujeto protegido a aquellas personas que sufren discriminación por tener un vínculo con una persona que padece discapacidad (Maneiro Vázquez, 2021, p. 30).

Además, hay que añadir que la Directiva 2000/78/CE contiene determinados motivos protegidos (la discapacidad, la edad, etc.) que impiden que puedan ser objeto de un trato peyorativo (STJU de 17 de julio del 2008, *Coleman*, C-303/06, apdo. 18 conclusiones). Esto se refleja especialmente en la discriminación directa o acoso donde estos elementos actúan como principal indicio discriminador (Maneiro Vázquez, 2021, p. 30). De esta forma, la señora Coleman sufre esta discriminación directa, ya que es la cuidadora de un hijo con discapacidad y su jefe actúa bajo estos motivos para desarrollar el trato perjudicial. No obstante, en la discriminación indirecta, según Maneiro Vázquez (2021, p. 30), la intención discriminatoria resulta irrelevante, en este supuesto, debido a que no se está produciendo. De acuerdo con las conclusiones de la sentencia es importante destacar que la discriminación directa actúa como mecanismo excluyente, ya que impide que el empresario base sus decisiones en ciertos motivos; en cambio, la discriminación indirecta es incluyente porque deben tenerse en cuenta esos motivos (Maneiro Vázquez, 2021, p. 30).

En el apartado 13 de las Conclusiones se expone que “*la víctima inmediata de una discriminación no sólo sufre personalmente una injusticia, sino que se convierte asimismo en el medio a través del cual se vulnera la dignidad de la persona incluida en una categoría problemática*”. Cuando hablamos de categorías problemáticas hacemos referencia a los motivos protegidos que prohíben la discriminación. Respecto al caso y tal y como establece

Molina Navarrete (2020, p. 245) podría considerarse y constituir un tipo de discriminación agravada.

Por todo ello, vemos cómo Coleman se centra en la discriminación directa por asociación. También es importante destacar, según Pérez Campos (2018, pp.230-231), que Coleman supuso un avance del modelo social de discapacidad, al ampliar la protección antidiscriminatoria a los cuidadores de personas con discapacidad que podían llegar a sufrir un trato desfavorable.

Una vez establecida y consolidada la doctrina sobre la discriminación por asociación, con Coleman, la evolución jurisprudencial continúa con los años, y Pérez Campos (2018, p. 231) *“plantea si la doctrina de este supuesto es trasladable al resto de las causas de discriminación (por origen racial o étnico, religión, orientación sexual, etc.) o, por el contrario, limita su campo de aplicación a la discapacidad”*. Como respuesta a este planteamiento, cobra vital importancia la sentencia CHEZ (C-83/14) que reconoce la discriminación indirecta por asociación.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 16 de julio de 2015, *Chez Razpredelenie Bulgaria AD*, C-83/14, trata de la señora Nikolova que era propietaria de un establecimiento en un barrio de Bulgaria, donde la mayor parte de sus residentes eran de etnia gitana. La empresa eléctrica había instalado los contadores de luz a una altura de 7 metros, en cambio, en otras zonas de la ciudad normalmente se colocaban a 1,70 metros. La compañía eléctrica se justificó por los costes económicos que se le ocasionaban frecuentemente. La señora Nikolova denunciaba que esta práctica le impedía comprobar sus facturas y esto se debía a la presencia mayoritaria de gitanos, aunque ella no formaba parte de este grupo. Estamos ante un caso que se basa en la discriminación por asociación no por vinculación con la discapacidad sino por origen étnico (Velasco Portero, 2019, p. 219).

El caso CHEZ establece un cambio respecto a Coleman, demostrando que no solo se limitaba a la Directiva 2000/78/CE, sino que podía extenderse a la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (Maneiro Vázquez, 2024, p. 100). Esta ampliación se justifica debido a que pasamos de proteger la discriminación por discapacidad a la discriminación por razón de etnia. De este modo, ampliamos el *“ámbito*

subjetivo de la discriminación por asociación” (Maneiro Vázquez, 2021, p. 32). La sentencia CHEZ introduce que el sujeto que sufre un trato desigual no debe por qué tener “*una estrecha relación personal*” con quien tiene las características discriminatorias (Maneiro Vázquez, 2024, p. 100). Por lo tanto, se establece que será víctima si se sufre “*daños colaterales*” como consecuencia de medidas adoptadas que generen discriminación (Maneiro Vázquez, 2021, p. 33). En este caso la señora Nikolova no tiene un vínculo estrecho con las personas a las cuales se le está aplicando la discriminación, debido a que no pertenece a la etnia gitana, pero se ve afectada por este trato desigual y, por tanto, sufre estos daños colaterales que la sentencia menciona.

Ahora bien, a estos dos puntos claves que diferencian el caso CHEZ de Coleman, junto al reconocimiento de la discriminación indirecta por asociación, se establece que haya siempre elementos de comparación. Estos elementos de comparación deben darse con el objetivo de ver si realmente se está realizando ese trato menos favorable hacia la persona. De acuerdo con la sentencia CHEZ, Maneiro Vázquez (2021, p. 33), expone que “*esta tarea de comparación ha de realizarse de acuerdo con una regla subjetiva y otra objetiva*”. Desde la regla subjetiva la comparación debe ejecutarse respecto aquellos que no sufren la discriminación, es decir, quienes no están en desventaja, sino la comparación no sería eficaz (Maneiro Vázquez, 2024, p.101). En efecto, el caso CHEZ, la comparación que se realiza es la situación que mantiene el barrio donde hay mayor presencia de etnia gitana con el resto de los vecindarios que se encuentran en la ciudad. Naturalmente, si se hiciese la comparación con un barrio que sufre el mismo trato peyorativo no se podría tener en cuenta. Paralelamente, la regla objetiva se basa en que la comparación puede realizarse en todos aquellos casos que ya se han producido, se están produciendo o, incluso, se pueden llegar a producir (Maneiro Vázquez, 2024, p.101). En este caso, la sentencia CHEZ, hace referencia a que la comparación se puede producir en cualquier momento, llegando a englobar situaciones futuras en caso de que se prevea que puede producirse discriminación.

La sentencia CHEZ, de acuerdo con la sentencia del Tribunal de Justicia, de 10 de julio de 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra Firma Feryn NV*, C-54/07, reafirma que la discriminación no debe afectar únicamente a un sujeto en concreto, sino que puede perjudicar a un grupo de personas que comparten el mismo perjuicio (Maneiro Vázquez, 2021, p. 33). Añadir a este precepto lo que expuso Pérez Campos (2018, p. 238):

“la relevancia de esta sentencia se sitúa también en que no solo amplía las causas o motivos de discriminación por asociación, sino que también permite delimitar el ámbito de aplicación subjetivo de dicha discriminación, no solo al ámbito familiar como se abordó en la sentencia sobre el caso Coleman, sino hacia un nuevo sujeto de discriminación como sería el denominado «codiscriminado»”.

De este modo, puede apreciarse el cambio de protección que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha intentado desarrollar a lo largo del tiempo. En esencia, en el caso Coleman se generaba hacia un sujeto concreto, por lo que hablamos de discriminación directa por asociación, y en las últimas sentencias, la protección se dirige hacia una discriminación indirecta por esos daños colaterales, al ampliar la protección a nuevos grupos.

La evolución jurisprudencial de la discriminación por asociación ha seguido avanzando, y otro de los pronunciamientos relevantes ha sido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de junio de 2019, *Hakelbracht y otros*, C-404/18. El caso consistió en las entrevistas que se le realizaron a la señora Hakelbracht por parte de la gerente Vandebon para un puesto de trabajo en la empresa WTG Retail BVBA. Tras las entrevistas, Vandebon comunica a la dirección de la empresa que ha encontrado a la candidata, pero que actualmente está embarazada. La empresa deniega, por correo electrónico, la contratación de la señora Hakelbracht por el hecho de estar embarazada. Ante esta decisión, Vandebon contesta a la dirección comunicando su desacuerdo y su negligente actuación frente a esta postura. La empresa insiste y se comunica a Hakelbracht que su candidatura ha sido rechazada por razón de embarazo. Posteriormente, a Vandebon se le comunica la extinción de su contrato por causas objetivas. Por ello, tanto Hakelbracht como Vandebon, denuncian esta situación.

En este sentido resulta lógico entender cómo este caso amplía *“la protección antidiscriminatoria a una persona que está sufriendo el trato desfavorable por su vinculación con la que sufre la discriminación por razón de sexo”* (Velasco Portero, 2019, p. 220). Esto se debe porque el Tribunal de Justicia de la Unión Europea interpreta el artículo 24 de la Directiva 2006/54/CE de forma amplia, es decir, no lo limita a los trabajadores o sus representantes (Maneiro Vázquez, 2021, p. 35). La sentencia Hakelbracht y otros añaden que el artículo 24 tampoco debe limitarse *“ni a los que cumplan determinados requisitos formales a los que está supeditado el reconocimiento de cierta condición”* (STJUE de 20 de junio de 2019, *Hakelbracht y otros*, C-404/18, apartado 28), además también recalca que *“con arreglo al*

considerando 32 de la Directiva 2006/54, «un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por [esa] Directiva debe tener derecho a idéntica protección»”. Por ello, la sentencia establece una nueva mirada hacia la tutela antidiscriminatoria, protegiendo a cualquier trabajador que sufra consecuencias por apoyar a una persona discriminada por razón de sexo, más allá de la propia víctima (Maneiro Vázquez, 2021, p.35). Ahora bien, los trabajadores *“deben estar protegidos en la medida en que el empresario pueda causarles un perjuicio por el apoyo prestado, de manera formal o informal, a la persona que ha sido discriminada”* (STJUE de 20 de junio de 2019, *Hakelbracht y otros*, C-404/18, apdo. 25), por ello esta protección debe ser de igual nivel e intensidad para todos.

En el caso, vemos como la ley de Bélgica no ofrece protección a Vandenberg. Esta falta de protección se explicaba porque solo se prevé protección frente a represalias para aquellos trabajadores que actuaban como testigos en un juicio, por eso Vandenberg al realizar un apoyo informal, no se la protege (Velasco Portero, 2019, p. 220). Con esta sentencia se introduce un nuevo enfoque hacia la eliminación de estas medidas de apoyo formal o informal, por lo que no importa el vínculo que se mantenga sino la forma de actuar. Además, el Tribunal añade que, si no hubiese una protección igual para las víctimas como para los trabajadores que los apoyan, este soporte se vería reducido, y sería mucho más difícil detectar casos donde se genere discriminación por razón de sexo (Maneiro Vázquez, 2024, p. 102). Importante recalcar, que sin la protección a terceros perjudicados, la Directiva 2006/54/CE que ampara la igualdad por razón de sexo tampoco desarrollaría sus efectos de forma amplia (Maneiro Vázquez, 2024, p. 102). La clave está en cuánto tiempo dura esta protección, pues bien, Maneiro Vázquez (2024, p. 102) argumenta, igual que la sentencia, que la protección no se limita al despido, sino que debe extenderse posteriormente también. Con esta extensión nos referimos a que debe cubrir no solo el momento de despido en el puesto de trabajo, sino también, por ejemplo, si la empresa se niega a realizar cartas de recomendación no se podrán negar (Maneiro Vázquez, 2021, p. 36).

Respecto al fallo de la sentencia se expone:

“El artículo 24 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, en una situación en la que una

persona que se considera víctima de una discriminación por razón de sexo ha presentado una reclamación, un trabajador que le ha prestado apoyo en ese contexto únicamente está protegido contra las medidas de represalia tomadas por el empresario si ha intervenido como testigo en el marco de la instrucción de esa reclamación y su testimonio cumple los requisitos formales previstos por dicha normativa” (STJUE de 20 de junio de 2019, Hakelbracht y otros, C-404/18).

El último enfoque que se debe mencionar respecto a esta sentencia, y tal y como se establece en el fallo, es la importancia de las disposiciones nacionales al respecto a la Directiva 2006/54/CE y su artículo 24. Por ello el Tribunal ha señalado que deben de ser coherentes con lo establecido por la directiva respecto la represarías que toman los empleados por apoyar a las víctimas por razón de sexo (Maneiro Vázquez, 2021, p. 36).

Finalmente, toda esta evolución jurisprudencial debe completarse con la resolución más novedosa respecto a la discriminación por asociación, el caso *Bervidi*. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de septiembre de 2025, C-38/24, *Bervidi*, se desarrolla en Italia. Una trabajadora que era cuidadora de un hijo menor de edad con discapacidad solicita a la empresa la necesidad de adoptar ajustes razonables en su puesto de trabajo. Estos ajustes consisten en poder trabajar en jornada de mañana, debido a que su hijo, con discapacidad, necesitaba asistir a unas sesiones de tratamiento en horario de tarde. Además, de realizar labores más sencillas para poder conciliar ambas tareas. La empresa deniega estos ajustes solicitados y por ello denuncia la situación ante el Tribunal de Primera Instancia de Roma. Este recurso es denegado, igual que el presentado en apelación. Por ello, la trabajadora decide recurrir ante el Tribunal Supremo de Casación de Italia, momento en el que interviene el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El problema principal que se cuestionó fue si un trabajador que está a cargo de un hijo con discapacidad puede tener derecho a invocar, ante los tribunales, la protección a la discriminación indirecta por razón de discapacidad que se le reconoce a la persona que cuida a quien tiene la discapacidad (Monereo Pérez, 2025, p. 3).

De este modo, hay dos cuestiones prejudiciales que se establecen en el caso. Por un lado, si la Directiva 2000/78/CE puede aplicarse para la discriminación indirecta por asociación por discapacidad. En cambio, la segunda cuestión prejudicial se centra en sí el empresario está obligado a implementar los ajustes razonables para el puesto de trabajo (Monereo Pérez, 2025, p. 2).

El TJUE, respecto a la primera cuestión prejudicial, ha establecido que la Directiva 2000/78/CE no debe limitarse con exclusividad a las personas que tengan discapacidad, sino que se expande a los trabajadores que reciben un trato menos favorable por cuidado o vínculo con una persona con discapacidad, como ya se había establecido en el caso Coleman (Monereo Pérez, 2025, p. 4). La argumentación que realiza el tribunal se basa en los artículos 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prohíbe cualquier discriminación por motivo de discapacidad, añadiendo los artículos 24 y 26 (Servicio de Estudios de la UGT, 2025, p. 3). Junto a estos artículos, el TJUE también hace mención a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y protección de los derechos de los niños. Donde interpreta y extrae que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que, sin ser discapacitado, sufre un trato menos favorable debido a los cuidados que realiza a un hijo con discapacidad (Servicio de Estudios de la UGT, 2025, p. 4). Por ello, hablamos de incluirlo en discriminación indirecta por asociación. La empresa para la que trabaja la persona afectada tiene un sistema de horarios rotativo. Aquí encontramos el punto clave, el TJUE ha afirmado que una normativa que aparentemente es neutral puede posicionar de manera menos ventajosa a un trabajador de estas características (Monereo Pérez, 2025, p.8). Por ello, nos centramos en la discriminación por asociación indirecta, ya que la normativa de turnos de la empresa aparentemente parece neutral, pues, en el caso, observamos cómo la trabajadora se ve perjudicada por esta cláusula.

Respecto a la segunda cuestión prejudicial, el caso establece la obligación de adoptar ajustes razonables, previsto en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE no se debe limitar de manera exclusiva al trabajador con discapacidad, sino que debe extenderse al trabajador cuidador, con el objetivo de garantizar el principio de igualdad de trato (Monereo Pérez, 2025). Por tanto, está obligando al empresario a adoptar estos ajustes cuando sean necesarios en la discriminación por asociación indirecta. Debemos destacar que con el caso Coleman los ajustes razonables se entendían de aplicación para los trabajadores con discapacidad, sin embargo, esta nueva resolución hace que cambie el enfoque de regulación. De esta manera, la Convención de la ONU refuerza esta visión al tener en cuenta la denegación de ajustes razonables como discriminación en su artículo 2 (Monereo Pérez, 2025). Los ajustes razonables permiten adaptar el puesto de trabajo del cuidador para poder atender las necesidades de la persona con discapacidad. No obstante, el tribunal, dicta que los ajustes razonables están limitados siempre que *“no supongan una carga excesiva para el empresario”* (Monereo Pérez, 2025, p. 7). Para

valorar si suponen una carga excesiva se remite a la disposición 21 de la Directiva 2000/78/CE, y otorga este debate al juez nacional (Servicio de Estudios de la UGT, 2025, p. 6).

La importancia que integra el asunto C-38/24, Bervidi, a la evolución jurisprudencia de la discriminación por asociación es la interpretación de que la Directiva 2000/78/CE no solo es de aplicación a la discriminación directa por asociación, sino también de forma indirecta, que ya reconocía el caso CHEZ, pero ahora por razón de discapacidad.

4. ANÁLISIS CRÍTICO Y PROYECCIÓN NORMATIVA DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Tras el análisis de la jurisprudencia que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desarrollado con los años respecto la discriminación por asociación, debemos enfocar la trascendencia que ha causado y cómo se ha implantado en nuestra legislación.

Como ya se ha establecido, el concepto de discriminación por asociación está regulado en el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Hasta la fecha, solo se había regulado en el artículo 63 y 2.e) 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 (Maneiro Vázquez, 2024, p. 103). De este modo, hay que destacar que la Ley 1/2013 fue novedosa al recoger textualmente el concepto (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 121). Además, en el sistema de fuentes de la Unión Europea se encuentra la jurisprudencia del TJUE, por ello, la doctrina de Coleman y las demás sentencias que desarrollan el concepto de discriminación por asociación influyen en los tribunales de los estados miembros (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p.121). No obstante, los tribunales españoles no siempre han aplicado los criterios aportados por el caso Coleman, debido a que en la práctica resultan difícilmente demostrables para detectar y reconocer la discriminación por asociación (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p.122).

La primera sentencia de referencia en los tribunales españoles respecto a la discriminación por asociación es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 4456/2011, de 23 de junio (rec. 515/2011). El caso es de mayor importancia porque analiza por primera vez la discriminación por asociación por discapacidad, supuesto que se asemeja al caso Coleman (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 122). El caso consistió en que una trabajadora, que su marido tenía discapacidad, fue despedida de su puesto de trabajo supuestamente por bajo rendimiento. La trabajadora había pedido un mes antes al despido una ayuda para cuidar a su marido, además la trabajadora no tenía ninguna sanción por bajo rendimiento. El despido se ocasionó muy poco después de la solicitud de la ayuda. El tribunal dio importancia a los indicios de discriminación porque todo indicaba a que el despido no era por rendimiento, sino por la situación de la trabajadora. La empresa aportó su defensa, pero el tribunal consideró que era insuficiente. La clave fue la inversión de la carga de la prueba

(Maneiro Vázquez, 2021, p. 45). La trabajadora aportó todos los indicios de discriminación que tenía, pero la empresa no logró demostrar que no había realizado un despido por discriminación.

Desde el punto de vista crítico, destacar que el tribunal no lo reconoció directamente como un caso por discriminación por asociación, aunque en la práctica sí se aplicó el concepto (Maneiro Vázquez, 2021, pp. 44-45). Como se ha desarrollado a lo largo del trabajo uno de los elementos que constituyen la discriminación por asociación es el vínculo que se mantiene entre los sujetos afectados. Por ello, el análisis debe centrarse en el vínculo entre la trabajadora y su marido que es la persona que padece discapacidad. El caso Coleman asentó las bases y estableció que la prohibición de discriminación no se aplicaba únicamente a la persona que padece una discapacidad (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 122). De este modo, si en el caso Coleman se protege a una madre que cuidaba de su hijo, en este supuesto debería suceder lo mismo, la protección de una mujer trabajadora que solicita ayuda para cuidar de su marido (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 122). Por todo ello, aunque España no tuviese una ley que regulase la discriminación por asociación, el tribunal identificó las bases que establece el caso Coleman y las aplicó para resolver el supuesto.

Respecto a lo expuesto, observamos cómo el concepto de discriminación por asociación requiere un vínculo, donde la doctrina establece que no debemos centrarnos en el grado de parentesco, sino en que haya un vínculo real y significativo (Pérez Campos, 2018, p. 231). En Coleman o Bervidi se partía de un vínculo que era claramente familiar, pero en otros supuestos se ha extendido a relaciones más amplias, como, por ejemplo, en el caso Hakelbracht y otros, en que el vínculo era laboral. Por lo que debemos de considerar, que el grado de asociación que se tiene no depende de un nexo familiar, sino de la contextualización del caso. Además, es importante destacar que la falta de limitación de este grado puede perjudicar el desarrollo y aplicación del concepto (Maneiro Vázquez, 2021, p. 38). De esta manera, la discriminación por asociación se configura como una categoría de discriminación flexible, ya que incluye un amplio conjunto de lo que puede entenderse, pero no es un concepto indeterminado hoy en día.

Con el tiempo se han desarrollado más sentencias en nuestro ordenamiento respecto a la discriminación por asociación como pueden ser la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de abril de 2018 (rec. 421/2018), y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias núm. 882/2019, de 29 de agosto (rec. 531/2019).

A partir de 2020, se empiezan a establecer en nuestro país sentencias que consolidaron el concepto de discriminación por asociación tras la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo (Maneiro Vázquez, 2021, p. 56). La primera sentencia es del Tribunal Supremo, núm. 79/2020, de 29 de enero (rec. 3097/2017). El caso consistió en que una señora de avanzada edad falleció, esta mujer cobraba como ayuda las antiguas pensiones SOVI. La hija de la fallecida solicita la pensión de muerte y supervivencia, pero se le deniega, debido a que la ley solo otorga derechos a recibirla si se percibían pensiones contributivas. El litigio se originó porque las pensiones SOVI las cobraban mayormente mujeres. El tribunal dictó que había discriminación indirecta porque, aunque la norma parecía neutral afectaba mayormente a las mujeres (Sánchez-Girón Martínez, 2021, pp. 123-124). De este modo, el tribunal se centró en la discriminación indirecta por desigualdad de género. No obstante, el Tribunal Supremo destaca que existe la discriminación por asociación, ya que quien está sufriendo la discriminación es la hija que reclama la pensión, y no el colectivo afectado (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 124).

Siguiendo este análisis, la sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 71/2020, de 29 de junio, es otra de las que propició la consolidación de la discriminación por asociación. Este supuesto desarrolla el caso de una enfermera que trabajaba para el servicio de salud del País Vasco. La trabajadora pidió un permiso para cuidar a su hermana que estaba hospitalizada por parto, permiso que la empresa le niega. El convenio colectivo reconoce los días de permiso por hospitalización de enfermedad, pero el parto no se consideraba enfermedad. Por ello se denegó. El TC, según Sánchez-Girón Martínez (2021, p. 123), establece que el convenio también se consideraba neutral, pero realmente estaba afectando, en mayor medida, a las mujeres. De este modo, si no se considera el parto embarazo se las está perjudicando. El TC descarta la discriminación indirecta, porque desde un inicio al no reconocer el embarazo dentro del permiso considera que la normativa no es neutral (Sánchez-Girón Martínez, 2021, p. 123). El TC la califica como una discriminación directa debido a que hay una desigualdad de género, es decir, el convenio reconoce los permisos por hospitalización, pero en este caso afecta a una causa que es inseparable al género femenino que es el parto (Maneiro Vázquez, 2021, p. 59). Con respecto al caso del TC núm. 71/2020 de 29 de junio, el tribunal lo califica como un supuesto de discriminación por asociación, donde se observa una doble discriminación directa (Maneiro Vázquez, 2021, p. 60). Por un lado, hay discriminación debido a que se pierde el derecho de un permiso que si se otorgase si fuese un hombre el hospitalizado; y por otro lado,

la hermana que está hospitalizada por embarazo que no recibe la atención que podría recibir un hombre hospitalizado al denegarse el permiso (Maneiro Vázquez, 2021, p. 60).

Una vez expuesta la jurisprudencia que sentó las bases de la discriminación por asociación en España tras el caso Coleman, hay matices que, a pesar de los grandes avances todavía no han quedado claros. En este sentido, la doctrina judicial y jurisprudencial española ha seguido la misma línea que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Como ya se ha expuesto al principio, actualmente en nuestra legislación se ha desarrollado la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Ahora bien, no se establecen unas pautas interpretativas firmes, y esto hace que su aplicación sea más compleja debido a la dificultad de la carga de la prueba. En efecto, para aportar una solución práctica a los operadores jurídicos podríamos considerar que se deberían establecer criterios interpretativos más claros, no solo establecer las interpretaciones jurisprudenciales.

Finalmente, debemos mencionar el caso Bervidi donde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea introducía de forma novedosa, junto a la discriminación por asociación, la necesidad de adoptar ajustes razonables en el puesto de trabajo que se ampliaba a los cuidadores. Nuestra Ley 15/2022 sí que recoge actualmente los ajustes razonables para el puesto de trabajo principalmente respecto a la discapacidad (Velasco Portero, 2025, p. 296). Desde mi perspectiva, todavía quedan importantes carencias normativas para poder aplicar y proteger a los cuidadores de las personas con discapacidad. Pues, respecto a los ajustes razonables el trabajador queda en una posición de inferioridad, en contraposición de quien sí tiene la discapacidad. Con ello se hace referencia a que, si la ley no establece de forma clara los ajustes razonables aplicables a los trabajadores, serán de implementación a voluntad del empresario. Tras el gran avance aportado por la interpretación del TJUE sigue quedando desamparada su legislación y sometida a las interpretaciones jurisprudenciales.

5. CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo se ha expuesto que esta figura es un tipo de discriminación que se ha originado tras los avances interpretativos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto a la Directiva 2000/78/CE que se limita al ámbito laboral. Tras esta evolución podemos afirmar que la discriminación no es un concepto estático, sino dinámico y cambiante. Gracias a este dinamismo la protección del derecho antidiscriminatorio no se centra únicamente en el sujeto que reúne las características, sino que va más allá para establecer una protección igualitaria.

Otra de las grandes cuestiones que se plantean es la necesidad del vínculo que debe existir entre el trabajador que recibe un trato menos favorable por su conexión con la persona con discapacidad. La evolución es evidente con lo señalado por el TJUE; sí se requiere ese vínculo entre ambos sujetos, pero con los años se ha dejado de interpretar como algo necesariamente familiar, expandiendo así el necesario vínculo a otras relaciones o conexiones entre las personas.

Observamos cómo el caso Coleman introduce ese avance respecto al vínculo, donde deja de centrarse en los lazos familiares a centrarse en la persona de referencia que cuida de la persona con discapacidad. Pues, la conclusión que se extrae de las diferentes interpretaciones es que a día de hoy cuando se produce la discriminación por asociación si un trabajador es despedido no nos basaremos tanto en el nexo de los sujetos, sino en si la discapacidad de uno de ellos fue la causa del despido. Por ejemplo, un caso no relacionado con la discapacidad, pues en nuestro ordenamiento la sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 71/2020, de 29 de junio, no se estaba realmente cuestionando el vínculo que mantenían los sujetos, sino que la causa del despido fue la ayuda que solicitó la trabajadora. Con esto, se expone que la carga de la prueba debe pertenecer al empresario para demostrar las causas reales del despido.

Cabe destacar que la Directiva 2000/78/CE en su artículo 5, establece la obligación de adoptar ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad, pero no menciona a sus cuidadores. Este es el verdadero debate que se plantea con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de septiembre de 2025, C-38/24, *Bervidi*. Entendemos que si un trabajador es despedido por su vínculo con una persona con discapacidad se considerará nulo.

Por lo que, si no se regula la aplicación de ajustes razonables también a las personas cuidadoras, los empresarios no aplicarán los ajustes razonables necesarios. De este modo, el despido no será la causa de discriminación por asociación, sino que la discriminación se dará al no aplicar los ajustes y la incompatibilidad de cuidar y trabajar a la vez. Ahora bien, con la aplicación extensiva de los ajustes razonables a los cuidadores, por parte del empresario, podremos garantizar la conciliación en este ámbito.

Finalmente, respecto la normativa española en materia de discriminación por asociación, considero que la Ley 15/2022, normativa que la recoge en el artículo 6, es novedosa y es una buena herramienta, pero se encuentra incompleta. Hay muchos matices que deben regularse para poder encontrar una aplicación adecuada del concepto. En primer lugar, resulta necesario establecer con claridad qué tipo de vínculo protege la ley, para que el trabajador conozca si su nexo con la persona con discapacidad está realmente regulado. También, resulta necesario definir de manera clara si el derecho a los ajustes razonables se extiende más allá de la persona con discapacidad, pues así, el empresario tendrá la obligación de establecerlos.

De esta manera, por mucho que se recoja el concepto en la normativa, creo que la discriminación por asociación será durante unos años más dependiente de las interpretaciones que hagan los tribunales.

6. BIBLIOGRAFÍA

Astorga Anciones, E. de los Á. (2020). *Accesibilidad de las personas con discapacidad: una comparativa entre CDPD y la Directiva 2000/78/CE* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio UVaDoc. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/43194>

Carrasquero Cepeda, M. (2018). Los ajustes razonables para personas con discapacidad en la Unión Europea. *Revista de Estudios Europeos*, (71), 38-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6347867>

Eguiguren Praeli, F. J. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, (15), 63-72. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730/16166>

Fundación Fernando Pombo. (2022). *Título del folleto específico* [Folleto]. <https://www.fundacionpombo.org/serie-de-folletos-envejecer-con-derechos-que-la-edad-no-sea-un-limite/>

González Betancor, M. (2004). *Las acciones positivas*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>

Gutiérrez Colominas, D. (2022). La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la

discriminación? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (162), 101-139. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8442390>

Iturralde Sesma, V. (2019). La igualdad en la aplicación de la ley: Análisis de algunas objeciones iusfilosóficas. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (42), 131-135. <https://doi.org/10.14198/DOXA2019.42.06>

Maneiro Vázquez, Y. (2016). La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (191), 5-43. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/La%20aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20Directiva%202000%2078CE%20por%20el%20Tribunal%20de%20justicia.pdf>

Maneiro Vázquez, Y. (2024). La discriminación por asociación a partir de su creación por el Tribunal de Justicia. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 5(1), 97-115. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.8397>

Maneiro Vázquez, Y. (2021). La discriminación por asociación desde la doctrina del Tribunal de Justicia hasta la doctrina judicial nacional. Nuevos retos de las ¿nuevas? Formas discriminatorias. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 463, 25-62. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2482>

Molina Navarrete, C. (2020). *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*. Wolters Kluwer España.

- Monereo Pérez, J. L. (2025). Tutela antidiscriminatoria por asociación: el derecho del trabajador a los ajustes razonables en el empleo (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 29 de julio de 2024, asunto C-38/24). *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, (17), 1-13. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000003058
- Nogueira Guastavino, M. (2011). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: Perspectiva constitucional reciente. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (25), 127-160. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.6170>
- Pérez Bueno, L. C. (2015). La configuración jurídica de los ajustes razonables. *2003-2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna, 2012*, (pp. 159-183). Ediciones Cinca <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4281611>
- Pérez Campos, A. I. (2018). Discriminación por asociación. En J. L. Rivera y M. A. Orellana (Eds.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres* (pp. 225-244). Boletín Oficial del Estado. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6809214>
- Sánchez-Girón Martínez, B. (2021). Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(3), 114-131. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6490>

Servicio de Estudios de la UGT. (2025). *Discriminación por asociación indirecta por motivo de discapacidad*. <https://servicioestudiosugt.com/discriminacion-por-asociacion-indirecta-por-motivo-de-discapacidad/>

Velasco Portero, M. T. (2019). Doutrina do TX sobre discriminación por asociación e o seu impacto na nosa xurisprudencia. *Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS)*, (9), 215-228.
<http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/83/194>

Velasco Portero, M. T. (2025). Igualdad y no discriminación: La discriminación indirecta por asociación: un nuevo reconocimiento por el Tribunal de Justicia de la UE. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (179), 287-298.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10567833>

Villaécija, A. S. (31 de julio de 2024). *¿Qué es la discriminación por asociación?* Blog jurídico de Sepín. <https://blog.sepin.es/blog/2024/07/31/discriminacion-asociacion/>