

---

**STJCE de 17 de julio de 2008, recurso C-303/2006**

*El concepto de "discriminación por razón de discapacidad" protege también el caso de un empleado que no es discapacitado pero sí que lo es su hijo (acceso al texto de la sentencia)*

El supuesto de hecho de esta interesante sentencia del TJCE es el siguiente: una empresa despidió a una trabajadora que tenía un hijo discapacitado. La trabajadora alegó que fue víctima de un despido encubierto y de un trato menos favorable que sus compañeros por el hecho, precisamente, de tener a su cargo un hijo con discapacidad. También acusó a la empresa de acoso.

El TJCE le da la razón a la demandante, concluyendo que:

- La prohibición de discriminación directa que prevé la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000*, no se limita exclusivamente a aquellas personas que son ellas mismas discapacitadas. Por tanto, **cuando un empresario trata a un trabajador que no es discapacitado de forma menos favorable a como trata, o ha tratado o podría tratar, a otro trabajador en situación análoga y se acredita que el trato desfavorable es atribuible a la discapacidad que sufre un hijo suyo**, a quien el trabajador tiene bajo su cuidado, **esta conducta constituye una discriminación directa por razón de discapacidad**.
- En el mismo sentido, **cuando se demuestra que un comportamiento no deseado constitutivo de acoso del que es víctima un trabajador no discapacitado está relacionado con la discapacidad de su hijo, nos hallamos ante una conducta de acoso por razón de discapacidad**, prohibida por la *Directiva 2000/78* (prohibición de acoso prevista, respecto del personal laboral, en el art. 4 ET).