

STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18

*Despido y discapacidad: trabajador especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo (acceso al texto de la sentencia)*

El TJUE aborda una cuestión largamente debatida, **cual es la consideración que deba merecer**, en relación con la prevención de la discriminación por razón de discapacidad, la **enfermedad de duración prolongada de una persona trabajadora**.

Se trata de un supuesto en el que **una empresa** española **despidió a una trabajadora argumentando como causa objetiva de la extinción su baja productividad**, limitada polivalencia y mayor índice de absentismo. **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social sancionó a la empresa** por exponer a la trabajadora a puestos de trabajo incompatibles con su delicado estado de salud -había sido diagnosticada de epicondilitis-, lo que era conocido por la empresa de antemano.

Pues bien, **el TJUE resuelve que** 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*, debe interpretarse en el sentido de que **el estado de salud de un trabajador reconocido como especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo**, según definición del derecho nacional, que no le permite desempeñar determinados puestos al suponer un riesgo para su propia salud o para otras personas, **solo está comprendido en el concepto de "discapacidad"**, según dicha Directiva, **en caso de que ese estado de salud implique 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**. Ello es algo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional español.

Agrega que el art. 2, apartado 2, letra b), inciso ii), de la *Directiva 2000/78/CE* debe interpretarse en el sentido de que **el despido por "causas objetivas" de un trabajador con discapacidad** debido a que este cumple los criterios de selección tomados en consideración por el empresario para determinar a las personas que van a ser despedidas, a saber, presentar una productividad inferior a un determinado nivel, una menor polivalencia en los puestos de trabajo de la empresa y un elevado índice de absentismo, **constituye una discriminación indirecta por motivos de discapacidad**, en el sentido de dicha disposición, **a no ser que el empresario haya realizado previamente, respecto de ese trabajador, ajustes razonables**, de acuerdo con el art. 5 de la misma Directiva, a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional nacional.