

STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11

Distinción conceptual entre enfermedad y discapacidad, y efectos sobre la consideración de nulidad del despido (acceso al texto de la sentencia)

El TJUE aborda la cuestión de determinar el alcance del concepto "discapacidad", y su relación con el de enfermedad, considerando lo dispuesto en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la *Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009*, así como el contenido de 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*.

Se analiza el supuesto de **varias trabajadoras danesas que presentaron diversas bajas médicas, indicando las mismas que en un caso se padecían dolores permanentes en la región lumbar para los que no hay tratamiento, y en el otro que no se podía determinar la duración de la incapacidad laboral**. Las trabajadoras fueron despedidas, y **se plantea si ante estas situaciones la empresa tenía la obligación de adaptar los puestos de trabajo** a las especiales características de las situaciones que presentaban dichas trabajadoras.

En ambos casos, los empleadores niegan tal obligación, por entender que no se trata de personas con discapacidad, sino de trabajadoras que puntualmente presentaron alteraciones de la salud. De este modo, no cabría invocar discriminación en los despidos producidos, ya que su causa no estaría en la discapacidad sino en la enfermedad, aunque ésta estuviera provocada por aquélla.

El TJUE, analizando los hechos y la normativa aplicable, **concluye que el concepto de "discapacidad" debe entenderse en el sentido de que se refiere a una limitación, 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 consecuencia, si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación de este tipo y es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de "discapacidad" contenido en la *Directiva 2000/78*.

Se concluye que no puede utilizarse como criterio extintivo de una relación laboral la situación de incapacidad temporal de un trabajador, cuando esas bajas constituyen una discapacidad y son consecuencia de que el empleador no adoptó las medidas apropiadas conforme a la obligación de realizar ajustes razonables. De este modo, esta sentencia abre la puerta a la posibilidad de que un despido basado en tales circunstancias pueda ser declarado nulo por discriminatorio, a tenor de lo dispuesto en el art. 55.5 ET.