

STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15

La incapacidad temporal como discapacidad a efectos de la normativa europea sobre prohibición de discriminación (acceso al texto de la sentencia)

Un trabajador prestaba servicios temporalmente desde abril de 2014, mediante contratos de carácter eventual que se fueron renovando. A principios de octubre de ese año, **sufrió un accidente laboral** (dislocamiento de codo) **e inició un período de incapacidad temporal** (IT). El 26 de noviembre de 2014 **fue despedido disciplinariamente por no alcanzar, según la empresa, el rendimiento adecuado**, ante lo cual presentó una demanda solicitando la nulidad del despido, y subsidiariamente su improcedencia.

La petición de nulidad se basaba en la vulneración del derecho fundamental a la integridad física y en que la causa real del despido era la IT derivada de accidente de trabajo, siendo discriminatorio al guardar relación con el concepto de "discapacidad" 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*. En la fecha de la vista ante el juzgado social, 6 meses después del accidente, el trabajador aún tenía el codo enyesado y no podía desarrollar su actividad profesional.

Así, **se suspendieron las actuaciones y se solicitó un pronunciamiento del TJUE**, que resuelve, en primer lugar, la quinta de las cuestiones planteadas: *"¿Entraría en el concepto de "discriminación directa por discapacidad" (...) la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal -de duración incierta- por causa de un accidente laboral?"*. Respecto de ella, declara:

- Que el demandante se encuentre en situación de IT conforme a la legislación nacional, de duración incierta, **no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de "duradera"**, con arreglo a la definición de discapacidad mencionada por la citada *Directiva 2000/78/CE*.
- Entre los indicios que permiten calificar la limitación de "duradera" figuran, en particular, **que en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o que pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento** de la persona.
- Al comprobar el carácter "duradero", **el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos disponibles, en especial los documentos y certificados relativos al estado de la persona**, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

Por último, al no incluir la resolución de remisión un pronóstico sobre el eventual restablecimiento del demandante o información sobre posibles secuelas, no puede responder (en este momento) a las primeras cuatro cuestiones, que pretendían obtener interpretación del TJUE sobre aquellos artículos de la *Carta de Derechos Fundamentales de la UE* que regulan la prohibición de discriminación por razón de discapacidad y su relación con el presente caso, así como su eficacia entre particulares (el empleador no es del sector público). Concluye en tal sentido porque **no es posible, en este instante, calificar como "discapacitado" al demandante** y por no ser necesariamente equivalente, como se ha dicho, la IT de duración incierta con el adjetivo "duradera".