

STJUE d'11 d'abril de 2013, assumptes acumulats C-335/11 i C-337/11

Distinció conceptual entre malaltia i discapacitat i efectes sobre la consideració de nul·litat de l'acomiadament (accés al text de la sentència)

El TJUE aborda la qüestió de determinar l'abast del concepte "discapacitat" i la seva relació amb el de malaltia, considerant allò que disposa la Convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada en nom de la Comunitat Europea mitjançant la *Decisió 2010/48/CE del Consell, de 26 de novembre de 2009*, així como el contingut de la *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació*.

S'analitza el supòsit d'unes **treballadores daneses que van presentar diverses baixes mèdiques, tot indicant que en un dels casos es patien dolors permanents a la regió lumbar, els quals no tenen tractament, i en l'altre cas que no es podia determinar la durada de la incapacitat laboral**. Les treballadores van ser acomiadades, **plantejant-se el dubte de si enfront d'aquestes situacions, l'empresa tenia l'obligació d'adaptar els llocs de treball a les especials característiques de las situacions que presentaven les dites treballadores**.

Els ocupadors neguen aquesta obligació per a ambdues situacions, en entendre que no es tracta de persones amb discapacitat, sinó de treballadores que puntualment van presentar alteracions de la salut. En aquest sentit, no seria possible invocar discriminació en els acomiadaments produïts, atès que la seva causa no seria la discapacitat sinó la malaltia, tot i que aquesta fos provocada per aquella.

El TJUE, analitzant els fets i la normativa aplicable, conclou que el concepte de "discapacitat" s'ha d'entendre en el sentit que es refereix a una limitació, derivada en particular de símptomes o trastorns físics, mentals o psíquics a llarg termini que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir la participació plena i efectiva de la persona de qui es tracti en la vida professional en igualtat de condicions amb la resta de treballadors. En conseqüència, si una malaltia curable o incurable comporta una limitació d'aquest tipus i és de llarga durada, aquesta malaltia es pot incloure en el concepte de "discapacitat" contingut a la *Directiva 2000/78*.

Es conclou que no es pot utilitzar com a criteri extintiu d'una relació laboral la situació d'incapacitat temporal d'un treballador, quan aquelles baixes constitueixen una discapacitat i són conseqüència de la no adopció per part de l'ocupador de les mesures apropiades conforme a l'obligació de realitzar ajustos raonables. D'aquesta manera, la sentència obre la porta a la possibilitat que un acomiadament basat en aquestes circumstàncies pugui ser declarat nul per discriminatori, a tenor de l'art. 55.5 ET.