

STJUE d'11 de setembre de 2019, assumpte C-397/18

Acomiadament i discapacitat: treballador especialment sensible als riscos derivats del treball (accés al text de la sentència)

El TJUE aborda una qüestió llargament debatuda: **la consideració que mereix**, en relació amb la prevenció de la discriminació per raó de discapacitat, la **malaltia de llarga durada d'una persona treballadora**.

Es tracta d'un supòsit en què **una empresa** espanyola **va acomiadar una treballadora argumentant com a causa objectiva de l'extinció la seva baixa productivitat**, limitada polivalència i major índex d'absentisme. **La Inspecció de Treball i Seguretat Social va sancionar l'empresa** per exposar la treballadora a llocs de treball incompatibles amb el seu delicat estat de salut –se li havia diagnosticat d'epicondilitis- i aquesta circumstància era coneguda prèviament per l'empresa.

Doncs bé, **el TJUE resol que** 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'ha d'interpretar en el sentit que **l'estat de salut d'un treballador reconegut com a especialment sensible als riscos derivat del treball**, d'acord amb la definició del dret nacional, que no li permet dur a terme les tasques de determinats llocs en suposar un risc per a la seva salut o per a d'altres persones, **només està inclòs en el concepte de "discapacitat"**, segons la Directiva, **en cas que aquell estat de salut impliqui una limitació de la capacitat derivada, en particular, de dolències físiques, mentals o psíquiques a llarg termini que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir la participació plena i efectiva de la persona en la vida professional en igualtat de condicions amb la resta de treballadors**. Això cal que ho comprovi, en aquest cas, l'òrgan jurisdiccional espanyol.

Hi afegeix que l'art. 2, apartat 2, lletra b), incís ii), de la *Directiva 2000/78/CE* s'ha d'interpretar en el sentit que **l'acomiadament per "causes objectives" d'un treballador amb discapacitat** que respon al compliment dels criteris de selecció que es prenen en consideració per l'empresari per determinar les persones a acomiadar, és a dir, aquelles que presenten una productivitat inferior a un determinat nivell, una menor polivalència en els llocs de treball de l'empresa i un elevat índex d'absentisme, **constitueix una discriminació indirecta per motius de discapacitat**, en el sentit d'aquella disposició, **a no ser que l'empresari hagi realitzat prèviament, respecte d'aquell treballador, ajustos raonables**, en el sentit de l'art. 5 de la mateixa Directiva, amb la finalitat de garantir que s'observi el principi d'igualtat de tracte en relació amb les persones amb discapacitats, el que correspon verificar a l'òrgan jurisdiccional nacional.