



## **Una enfermedad curable o incurable que acarrea una limitación física, mental o psíquica puede asimilarse a una discapacidad**

*La reducción del tiempo de trabajo puede considerarse como una medida de ajuste que el empleador ha de adoptar para permitir que una persona con discapacidad trabaje*

La Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo<sup>1</sup> establece un marco general para luchar, entre otros aspectos, contra la discriminación por motivos de discapacidad.

La legislación danesa relativa al principio de no discriminación en el mercado laboral transpuso esta Directiva. Por otra parte, el Derecho laboral danés dispone que un empleador puede poner fin a un contrato de trabajo con un «preaviso abreviado» de un mes si el trabajador de que se trate ha estado de baja por enfermedad, manteniendo su remuneración, durante 120 días en los últimos doce meses.

En el presente caso, HK Danmark, un sindicato de trabajadores, interpuso unas demandas de indemnización en nombre de las Sras. Ring y Skouboe Werge, por su despido con un preaviso abreviado. HK Danmark afirma que las dos trabajadoras tenían una discapacidad y que sus respectivos empleadores tenían que haberles propuesto una reducción del tiempo de trabajo. HK sostiene igualmente que la disposición nacional relativa al preaviso abreviado no puede aplicarse en el caso de estas dos trabajadoras, ya que sus bajas por enfermedad eran consecuencia de sus discapacidades.

El *Sø- og Handelsretten* (Tribunal marítimo y mercantil, Dinamarca), que conoce de ambos asuntos, pide al Tribunal de Justicia que precise el concepto de discapacidad. También se trata de dilucidar si la reducción del tiempo de trabajo puede considerarse como una medida de ajuste razonable y si la ley danesa relativa al preaviso abreviado para el despido es contraria al Derecho de la Unión.

Dado que la Directiva no define la discapacidad, el Tribunal de Justicia dio una definición de este concepto en su sentencia Chacón Navas.<sup>2</sup> Dicho Tribunal declaró que este concepto difiere del de enfermedad y debe entenderse en el sentido de que se refiere a una limitación de larga duración derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional.

Con posterioridad a esa sentencia, la Unión ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.<sup>3</sup> De ello se sigue que la Directiva debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención.

<sup>1</sup> 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 (DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22).

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de julio de 2006, Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades, S.A. ([C-13/05](#)); véase también [CP nº 55/2006](#).

<sup>3</sup> Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (DO L 23 de 27.1.2010, pp. 35-61).

Mediante su sentencia dictada en el día de hoy, el Tribunal de Justicia precisa en primer lugar que **el concepto de «discapacidad»** debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede 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, si esta limitación es de larga duración. El Tribunal de Justicia señala que, contrariamente a lo que alegan los empleadores en ambos asuntos, el concepto de «discapacidad» no implica necesariamente la exclusión total del trabajo o de la vida profesional. **Además, la constatación de la existencia de una discapacidad no depende de la naturaleza de los ajustes que ha de efectuar el empleador, como la utilización de equipamiento especial.** Corresponderá al órgano jurisdiccional nacional apreciar si, en los casos que se examinan, las trabajadoras eran personas con discapacidad.

A continuación, el Tribunal de Justicia recuerda que, conforme a la Directiva, los empresarios han de adoptar **medidas de ajuste adecuadas y razonables** para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en él o progresar profesionalmente. El Tribunal de Justicia señala que **la reducción del tiempo de trabajo**, aunque no estuviera comprendida en el concepto de «pautas de [tiempo de] trabajo», explícitamente evocado por la Directiva, puede considerarse como una medida de ajuste apropiada en los casos en los que esa reducción permita al trabajador continuar ejerciendo su empleo.

No obstante, incumbe al juez nacional apreciar si, en los casos de que se trata, la reducción del tiempo de trabajo como medida de ajuste supone una carga excesiva para los empleadores.

El Tribunal de Justicia estima, igualmente, que la Directiva se opone a una disposición nacional que establece que un empleador puede poner fin a un contrato de trabajo con un **preaviso abreviado** si el trabajador discapacitado de que se trate ha estado de baja por enfermedad, manteniendo su remuneración, durante 120 días en los últimos doce meses, cuando esas bajas son consecuencia de que el empleador no adoptó las medidas de ajuste apropiadas y razonables para permitir trabajar a la persona con discapacidad.

Finalmente, el Tribunal de Justicia se pronuncia sobre la cuestión de si la disposición nacional relativa al preaviso abreviado puede suponer una discriminación contra las personas con discapacidad. Existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas con discapacidad, respecto de otras personas, salvo cuando pueda ser justificado.

El Tribunal de Justicia señala que la disposición nacional se aplica de manera idéntica a las personas con discapacidad y a las personas sin discapacidad que hayan estado de baja más de 120 días por esta razón. Por consiguiente, no cabe estimar que esta disposición establezca una diferencia de trato directa por motivos de discapacidad. Pero el Tribunal de Justicia estima que un trabajador discapacitado está más expuesto al riesgo de que se le aplique el plazo de preaviso abreviado que un trabajador sin discapacidad, ya que está expuesto al riesgo adicional de padecer una enfermedad relacionada con su discapacidad. **Por tanto, queda de manifiesto que esta disposición puede desfavorecer a los trabajadores con discapacidad y, de este modo, suponer una diferencia de trato indirecta por motivos de discapacidad.**

El Tribunal de Justicia responde que la Directiva se opone a una disposición nacional de esta índole, salvo si tal disposición, al tiempo que persigue un objetivo legítimo, no excede de lo necesario para alcanzarlo, circunstancia que corresponde apreciar al órgano jurisdiccional nacional. A este respecto, habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros en materia de política social y de empleo, **corresponde al órgano jurisdiccional nacional examinar si el legislador danés, al perseguir los objetivos legítimos de la promoción de la contratación de las personas enfermas, por un lado, y de un equilibrio razonable entre los intereses opuestos del empleado y del empleador en lo que atañe a las bajas por enfermedad, por otro lado, no tuvo en cuenta datos relevantes que se refieren, en particular, a los trabajadores con discapacidad.**

---

**NOTA:** La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Amaranta Amador Bernal ☎ (+352) 4303 3667*