

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SODNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



ՅԵՆԴՐԻՂ ԹԵՍԻՆԳՄՈ ԹԵՍՄԱՏ
I KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAL SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Prensa e Información

COMUNICADO DE PRENSA nº 55/06

11 de julio de 2006

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-13/05

Sonia Chacón Navas contra Eurest Colectividades, S.A.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA SE PRONUNCIA POR PRIMERA VEZ SOBRE EL CONCEPTO DE «DISCAPACIDAD» A EFECTOS DE LA DIRECTIVA SOBRE IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

El Tribunal de Justicia especifica las modalidades de la protección de las personas discapacitadas en materia de despido.

La Sra. Chacón Navas trabajaba en la empresa Eurest, sociedad especializada en el sector de la restauración colectiva. En octubre de 2003 fue declarada en baja laboral a causa de una enfermedad que no le permitía reanudar su actividad profesional. En mayo de 2004, Eurest notificó a la Sra. Chacón Navas que quedaba despedida, ofreciéndole una indemnización.

La Sra. Chacón Navas presentó una demanda contra Eurest. Teniendo en cuenta que frecuentemente la enfermedad puede dar lugar a una discapacidad irreversible, el órgano jurisdiccional español estima que los trabajadores deben estar protegidos en el momento oportuno en virtud de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad. En consecuencia, plantea al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas cuestiones sobre la interpretación de la Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹. Dicha Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

En primer lugar, el Tribunal de Justicia considera que el marco general establecido por la Directiva para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad se aplica en materia de despido.

¹ 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, p. 16).

Teniendo en cuenta que el concepto de «discapacidad» no viene definido en la Directiva, la cual tampoco remite al Derecho de los Estados miembros a efectos de la definición de dicho concepto, éste debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme. Debe entenderse que el concepto de «discapacidad», a efectos de la Directiva, se refiere a una limitación 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.

Ahora bien, al utilizar en la mencionada Directiva el concepto de «discapacidad», el legislador escogió deliberadamente un término que difiere del de «enfermedad». Así pues, es preciso excluir la equiparación pura y simple de ambos conceptos.

El Tribunal de Justicia afirma que la importancia que el legislador comunitario atribuye a las medidas destinadas a adaptar el puesto de trabajo en función de la discapacidad demuestra que tuvo en mente supuestos en los que la participación en la vida profesional se ve obstaculizado durante un largo período. Por lo tanto, para que la limitación de que se trate pueda incluirse en el concepto de «discapacidad», se requiere la probabilidad de que tal limitación sea de larga duración.

La Directiva no contiene indicación alguna que sugiera que los trabajadores se encuentran protegidos en virtud de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad tan pronto como aparezca cualquier enfermedad.

De este modo, **una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.**

En segundo lugar, por lo que respecta a la protección de las personas discapacitadas en materia de despido, el Tribunal de Justicia declara que **la Directiva se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.**

Por último, el Tribunal de Justicia estima que **la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva prohíbe toda discriminación.**

Documento no oficial, destinado a la prensa y que no vincula al Tribunal de Justicia.

Lenguas disponibles: CS, DE, EL, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

El texto íntegro de la sentencia se encuentra en el sitio de Internet del Tribunal de Justicia

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es>

Generalmente puede consultarse a partir de las 12 horas CET del día de su pronunciamiento

Si desea más información, diríjase a la Sra. Sanz Maroto

Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668