

Asunto C-13/05

Sonia Chacón Navas
contra
Eurest Colectividades, S.A.

(Petición de decisión prejudicial
planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid)

«Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación —
Concepto de discapacidad»

Conclusiones del Abogado General Sr. L.A. Geelhoed, presentadas el 16 de
marzo de 2006 I - 6471
Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 11 de julio de 2006 I - 6488

Sumario de la sentencia

- 1. Cuestiones prejudiciales — Competencia del Tribunal de Justicia — Límites
(Art. 234 CE)*
- 2. Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE
(Directiva 2000/78/CE del Consejo, art. 1)*

3. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE [Directiva 2000/78/CE del Consejo, arts. 2, ap.1, y 3, ap. 1, letra c)]*
4. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE (Directiva 2000/78/CE del Consejo, art. 1)*

1. En el marco de un procedimiento con arreglo al artículo 234 CE, basado en una clara separación de las funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, toda apreciación de los hechos del asunto es competencia del juez nacional. Asimismo corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse.

Sin embargo, en supuestos excepcionales, corresponde al Tribunal de Justicia examinar las circunstancias en las que el juez nacional se dirige a él, con objeto de verificar su propia competencia. La negativa a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpre-

tación del Derecho comunitario solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas.

(véanse los apartados 32 y 33)

2. Una persona que haya sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

En efecto, aunque debe entenderse que el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 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, es preciso excluir la equiparación pura y simple de los conceptos de «discapacidad» y de «enfermedad». Al utilizar en el artículo 1 de dicha Directiva el concepto de «discapacidad», el legislador escogió deliberadamente un término que difiere del de «enfermedad». Por otra parte, 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.

Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, 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.

(véanse el apartado 51
y el punto 2 del fallo)

En cualquier caso, la Directiva 2000/78 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.

(véanse los apartados 43 a 47
y el punto 1 del fallo)

3. La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la

4. 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 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe toda discriminación.

Ninguna disposición del Tratado contiene una prohibición de la discriminación por motivos de enfermedad en cuanto tal. En lo que atañe al principio general de no discriminación, este

último principio vincula a los Estados miembros cuando la situación nacional sobre la que versa el litigio principal está incluida en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario. Pero de ello no cabe deducir que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 deba ampliarse por analogía a otros tipos de discriminación además de las basadas en los

motivos enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 1 de la propia Directiva.

(véanse los apartados 54, 56 y 57 y el punto 3 del fallo)