

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Sentencia de 11 de julio de 2006

(Gran Sala)

Asunto n.º C-13/05

SUMARIO:

Despido de trabajadores en IT. Imprudencia. Discapacidad y enfermedad. Interpretación del concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE. Inclusión dentro de su ámbito protector de una trabajadora que ha sido despedida de su empresa exclusivamente por razón de encontrarse enferma. 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. Debe entenderse que el concepto de discapacidad se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que supongan un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional, siendo necesario que la limitación sea de larga duración. 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 2000/78/CE para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad. La prohibición de la discriminación 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. Ver comentario a la sentencia.

PRECEPTOS:

Tratado CE, arts. 13, 136, 137 y 234.

Constitución Española, art. 14.

Directiva 2000/78/CE (Igualdad de Trato en el empleo y la ocupación), arts. 1.º, 2.º, 3.º y 5.º.

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 55.5 y 6 y 56.1 y 2.

PONENTE:

Doña N. Colneric.

En el asunto C-13/05,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid mediante resolución de 7 de enero de 2005, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de enero de 2005, en el procedimiento entre

Sonia Chacón Navas

y

Eurest Colectividades, S.A.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann y J. Makarczyk, Presidentes de Sala, y el Sr. J.-P. Puissochet, la Sra. N. Colneric (Ponente) y los Sres. K. Lenaerts, P. Kris, E. Juhász, E. Levits y A. Ó Caoimh, Jueces;

Abogado General: Sr. L.A. Geelhoed;

Secretario: Sr. R. Grass;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de Eurest Colectividades, S.A., por la Sra. R. Sanz García-Muro, abogada;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. E. Braquehais Conesa, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. T. Boek, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. M. Lumma y la Sra. C. Schulze-Bahr, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. H.G. Sevenster, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. C. Pesendorfer, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. C. White, en calidad de agente, asistida por el Sr. T.

Ward, Barrister;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. I. Martínez del Peral Cagigal y el Sr. D. Martín, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de marzo de 2006;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación, en lo que atañe a la discriminación por motivos de discapacidad, de la 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), y, con carácter subsidiario, sobre la eventual prohibición de una discriminación por motivos de enfermedad.

2. Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Chacón Navas y la sociedad Eurest Colectividades, S.A. (en lo sucesivo, «Eurest»), en relación con un despido producido con ocasión de una baja laboral por enfermedad.

Marco jurídico y normativo

Normativa comunitaria

3. El artículo 136 CE, párrafo primero, dispone lo siguiente:

«La Comunidad y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones».

4. Para la consecución de los objetivos del artículo 136, los apartados 1 y 2 del artículo 137 CE atribuyen a la Comunidad competencias para apoyar y completar la acción de los Estados miembros, concretamente en los ámbitos de la integración de las personas excluidas del mercado laboral y de la lucha contra la exclusión social.

5. La Directiva 2000/78 fue adoptada sobre la base del artículo 13 CE, en su versión anterior al Tratado de Niza, disposición según la cual:

«Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

6. El artículo 1.º de la Directiva 2000/78 dispone lo siguiente:

«La presente 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».

7. Dicha Directiva enuncia en sus considerandos:

«11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. [...]

[...]

16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

[...]

27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad [DO L 225, p. 43], estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 [...] relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.»

8. El artículo 2.º, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78 dispone lo siguiente:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.º.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1.º;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5.º para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.»

9. A tenor del artículo 3.º de la misma Directiva:

«1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...].»

10. El artículo 5.º de dicha Directiva dispone:

«A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con

discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades».

11. La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada con ocasión de la reunión del Consejo Europeo celebrada el 9 de diciembre de 1989, a la que hace referencia el artículo 136 CE, apartado 1, enuncia en su apartado 26:

«Todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social.

Estas medidas de mejora deben referirse, en particular, según las capacidades de los interesados, a la formación profesional, la ergonomía, la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda.»

Normativa nacional

12. A tenor del artículo 14 de la Constitución Española:

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

13. El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), establece una distinción entre el despido improcedente y el despido nulo.

14. Los apartados 5 y 6 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores disponen lo siguiente:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.»

15. Del artículo 56, apartados 1 y 2, del Estatuto de los trabajadores se desprende que, en caso de despido improcedente, y a no ser que el empresario opte por readmitir al trabajador, éste perderá su trabajo y se le abonará una indemnización.

16. En lo que atañe a la prohibición de discriminación en las relaciones laborales, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE n.º 313, de 31 de diciembre de 2003, p. 46874), que tiene por objeto adaptar el Derecho español a la Directiva 2000/78, dispone lo siguiente:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

[...].»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

17. La Sra. Chacón Navas trabajaba en la empresa Eurest, sociedad especializada en el sector de la restauración colectiva. El 14 de octubre de 2003 fue declarada en baja laboral por enfermedad y, según los servicios públicos de salud que se ocuparon de su caso, no estaba en condiciones de reanudar su actividad a corto

plazo. El órgano jurisdiccional remitente no aporta indicación alguna sobre la enfermedad que padece la Sra. Chacón Navas.

18. El 28 de mayo de 2004, Eurest notificó a la Sra. Chacón Navas que quedaba despedida, sin especificar motivo alguno, reconociendo al mismo tiempo el carácter improcedente del despido y ofreciéndole una indemnización.

19. El 29 de junio de 2004, la Sra. Chacón Navas presentó una demanda contra Eurest, alegando que su despido era nulo debido a la desigualdad de trato y a la discriminación de las que había sido objeto, las cuales resultaban de la situación de baja laboral en la que se encontraba desde hacía ocho meses. Solicitó que se condenara a Eurest a readmitirla en su puesto de trabajo.

20. El órgano jurisdiccional remitente señala que, al no figurar en los autos ninguna alegación ni elemento probatorio, aplicando las reglas sobre inversión de la carga de la prueba debe considerarse que la Sra. Chacón Navas fue despedida por el único motivo de encontrarse en baja laboral por enfermedad.

21. El órgano jurisdiccional remitente observa que, en la jurisprudencia española existen precedentes según los cuales este tipo de despido se califica de improcedente, y no de nulo, puesto que en el Derecho español la enfermedad no figura expresamente entre los motivos de discriminación prohibidos en las relaciones entre personas privadas.

22. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente pone de relieve que existe una relación de causalidad entre enfermedad y discapacidad. Para definir el término «discapacidad», procede, a su juicio, acudir a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud («CIF») de la Organización Mundial de la Salud. De ella resulta, según el órgano jurisdiccional remitente, que la «discapacidad» es un término genérico que incluye las deficiencias y los factores que limitan la actividad y la participación en la vida social. La enfermedad, precisa, puede producir deficiencias que discapaciten al individuo.

23. Teniendo en cuenta que frecuentemente la enfermedad puede dar lugar a una discapacidad irreversible, el órgano jurisdiccional remitente estima que los trabajadores deben estar protegidos en el momento oportuno en virtud de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad. Lo contrario podría, según él, vaciar de contenido la protección pretendida por el legislador y fomentar prácticas discriminatorias incontroladas.

24. Para el supuesto de que se estime que la discapacidad y la enfermedad son dos conceptos diferentes y que la normativa comunitaria no es directamente aplicable a esta última, el órgano jurisdiccional remitente sugiere que se considere que la enfermedad constituye una señal identitaria no específicamente citada que debe añadirse a aquellas en relación con las cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación. Esta consideración se deduce, según él, de la interpretación conjunta de los artículos 13 CE, 136 CE y 137 CE, así como de las disposiciones del artículo II-21 del proyecto de Tratado por el que se establece una Constitución para Europa.

25. En tales circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿La Directiva 2000/78, en tanto que en su artículo 1.º establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad, incluye dentro de su ámbito protector a una trabajadora que ha sido despedida de su empresa exclusivamente por razón de encontrarse enferma?

2) Subsidiariamente y para el supuesto de que se considerara que las situaciones de enfermedad no encajan dentro del marco protector que la Directiva 2000/78 dispensa contra la discriminación por motivos de discapacidad y la primera pregunta fuera respondida negativamente:

¿se puede considerar a la enfermedad como una señal identitaria adicional frente a las que proscriben la discriminación la Directiva 2000/78?»

Sobre la admisibilidad de la remisión prejudicial

26. La Comisión pone en tela de juicio la admisibilidad de las cuestiones planteadas, alegando que los hechos descritos en el auto de remisión adolecen de falta de precisión.

27. A este respecto, procede señalar que, a pesar de no existir indicación alguna acerca de la naturaleza y eventual evolución de la enfermedad de la Sra. Chacón Navas, este Tribunal de Justicia dispone de datos suficientes que le permiten responder útilmente a las cuestiones planteadas.

28. En efecto, del auto de remisión se desprende que la Sra. Chacón Navas, que había sido declarada en baja laboral por enfermedad y que no estaba en condiciones de reanudar su actividad profesional a corto plazo, fue despedida, según el órgano jurisdiccional remitente, por el único motivo de encontrarse en baja laboral por enfermedad. Del referido auto se desprende asimismo que el órgano jurisdiccional remitente estima que existe una relación de causalidad entre la enfermedad y la discapacidad y que un trabajador en la situación de la Sra. Chacón Navas debe ser protegido en virtud de la prohibición de las discriminaciones por motivos de discapacidad.

29. La cuestión planteada con carácter principal versa específicamente sobre la interpretación del concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78. La interpretación que el Tribunal de Justicia haga del referido concepto tiene por objeto permitir que el órgano jurisdiccional remitente examine si, debido a su enfermedad, la Sra. Chacón Navas era en el momento del despido una persona discapacitada en el sentido de la mencionada Directiva, beneficiándose por ello de la protección prevista en el artículo 3.º, apartado 1, letra c), de la misma Directiva.

30. Por su parte, la cuestión planteada con carácter subsidiario versa sobre la enfermedad como «seña identitaria» y se refiere, por tanto, a todo tipo de enfermedad.

31. Euresst estima que la remisión prejudicial no es admisible porque los tribunales españoles, concretamente el Tribunal Supremo, ya decidieron en el pasado, teniendo en cuenta la normativa comunitaria, que el despido de un trabajador en situación de baja laboral por enfermedad no constituye en cuanto tal una discriminación. No obstante, el hecho de que un órgano jurisdiccional nacional haya interpretado ya una normativa comunitaria no implica la inadmisibilidad de una remisión prejudicial.

32. En lo que atañe a la alegación de Euresst según la cual dicha empresa despidió a la Sra. Chacón Navas porque, con independencia de que ésta se encontrara en baja laboral por enfermedad, sus servicios ya no eran indispensables en aquel momento, es preciso recordar que, 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 (véanse, en particular, las sentencias de 25 de febrero de 2003, IKA, C-326/00, Rec. p. I-1703, apartado 27, y de 12 de abril de 2005, Keller, C-145/03, Rec. p. I-2529, apartado 33).

33. Sin embargo, el Tribunal de Justicia también ha indicado que, en supuestos excepcionales, le corresponde examinar las circunstancias en las que el juez nacional se dirige a él, con objeto de verificar su propia competencia (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de diciembre de 1981, Foglia, 244/80, Rec. p. 3045, apartado 21). La negativa a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación 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, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2001, PreussenElektra, C-379/98, Rec. p. I-2099, apartado 39, y de 19 de febrero de 2002, Arduino, C-35/99, Rec. p. I-1529, apartado 25).

34. En el caso presente, al no concurrir ninguno de los mencionados requisitos, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

35. Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si el marco general establecido por la Directiva 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad incluye dentro de su ámbito protector a una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad.

36. A tenor del artículo 3.º, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, dicha Directiva se aplicará a todas las personas en relación con las condiciones de despido.

37. Por consiguiente, dentro de los referidos límites, el marco general establecido por la Directiva 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad se aplica en materia de despido.

38. Para responder a la cuestión planteada, procede, en primer lugar, interpretar el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 y, en segundo lugar, examinar en qué medida protege dicha Directiva a las personas discapacitadas en lo que atañe al despido.

Sobre el concepto de «discapacidad»

39. El concepto de «discapacidad» no viene definido en la propia Directiva 2000/78, la cual tampoco remite al Derecho de los Estados miembros a efectos de la definición de dicho concepto.

40. Pues bien, de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho comunitario como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición de Derecho comunitario que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en toda la Comunidad que debe buscarse teniendo en cuenta el contexto de la disposición y el objetivo que la normativa de que se trate pretende alcanzar (véanse, entre otras, las sentencias de 18 de enero de 1984, Ekro, 327/82, Rec. p. 107, apartado 11, y de 9 de marzo de 2006, Comisión/España, C-323/03, Rec. p. I-0000, apartado 32).

41. A tenor de su artículo 1.º, la Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra la discriminación por cualquiera de los motivos mencionados en dicho artículo, entre los que figura la discapacidad.

42. Habida cuenta del mencionado objetivo, el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 debe ser objeto, de conformidad con los criterios recordados en el apartado 40 anterior, de una interpretación autónoma y uniforme.

43. La finalidad de la Directiva 2000/78 es combatir determinados tipos de discriminación en el ámbito del empleo y de la ocupación. En este contexto, debe entenderse que el concepto de «discapacidad» 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.

44. Ahora bien, al utilizar en el artículo 1.º de 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.

45. El decimosexto considerando de la Directiva 2000/78 establece que «la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad». 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.

46. 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.

47. De las consideraciones anteriores resulta que 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 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

Sobre la protección de las personas discapacitadas en materia de despido

48. Un trato desfavorable por motivos de discapacidad sólo choca con la protección que pretende la Directiva 2000/78 en la medida en que constituya una discriminación con arreglo al artículo 2.º, apartado 1, de la misma Directiva.

49. Según su decimoséptimo considerando, la Directiva 2000/78 no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

50. Con arreglo al artículo 5.º de la Directiva 2000/78, se realizarán ajustes razonables a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades. Dicha disposición precisa que lo anterior significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

51. La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2.º, apartado 1, y 3.º, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, 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.

52. Del conjunto de las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la primera cuestión prejudicial de la siguiente manera:

- 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 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

- La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2.º, apartado 1, y 3.º, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, 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.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

53. Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide que se dilucide si cabe considerar la enfermedad como un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.

54. A este respecto, procede declarar que ninguna disposición del Tratado CE contiene una prohibición de la discriminación por motivos de enfermedad en cuanto tal.

55. En lo que atañe al artículo 13 CE y al artículo 137 CE, en relación con el artículo 136 CE, no contienen sino una regulación de las competencias de la Comunidad. Por otra parte, el artículo 13 CE, que menciona la discriminación por motivos de discapacidad, no contempla además la discriminación por motivos de enfermedad en cuanto tal y, por consiguiente, ni siquiera puede constituir el fundamento jurídico de medidas del Consejo destinadas a combatir ese tipo de discriminación.

56. Es verdad que entre los derechos fundamentales que forman parte de los principios generales del Derecho comunitario figura el principio general de no discriminación. Por lo tanto, este último principio vincula a los Estados miembros cuando la situación nacional sobre la que versa el ligio principal está incluida en el ámbito de

aplicación del Derecho comunitario (en este sentido, véanse las sentencias de 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Rec. p. I-11915, apartados 30 y 32, y de 12 de junio de 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec. p. I-5659, apartado 75, y jurisprudencia allí citada). 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.º de la propia Directiva.

57. Procede, pues, responder a la segunda cuestión prejudicial 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 2000/78 prohíbe toda discriminación.

Costas

58. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) 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/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, para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

2) La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2.º, apartado 1, y 3.º, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, 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.

3) 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 prohíbe toda discriminación.

Firmas