

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 11 de abril de 2013

Sala Segunda

Asuntos acumulados núms. C-335/11 y C-337/11

SUMARIO:

Discapacidad. Despido. Discriminación indirecta. La discapacidad se refiere a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales, psíquicas o sensoriales, a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras puede impedir la participación, plena y efectiva de la persona en la sociedad o vida profesional en igualdad de condiciones que los demás. Las limitaciones discapacitantes pueden ser de nacimiento, derivadas de accidente o de enfermedad curable o incurable. Una discapacidad no implica necesariamente la exclusión total del trabajo o de la vida profesional. El estado de salud de una persona discapacitada que puede trabajar, aunque sólo sea a tiempo parcial, puede, por tanto, entrar dentro del concepto de «discapacidad». La constatación de la existencia de una discapacidad no depende de la naturaleza de las medidas de ajuste del puesto de trabajo, sino que la precede y éstas son una consecuencia de aquella. Los empresarios han de tomar las medidas adecuadas, en particular, para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo, tomar parte en el mismo y progresar profesionalmente. Esas medidas pueden ser de orden físico, organizativo o educativo, entre ellas está el establecimiento de «pautas de tiempo de trabajo», y específicamente ajustes del tiempo de trabajo, en particular para posibilitar que las personas discapacitadas que no tienen o han perdido la capacidad de trabajar a tiempo completo puedan efectuar su trabajo a tiempo parcial. La normativa de la Unión 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 del empleador de realizar los ajustes razonables (en el sentido de que no les deben constituir una carga excesiva, financiera o de otro tipo) para las personas con discapacidad, entre los que figura la eventual reducción del tiempo de trabajo. Las bajas laborales (incapacidades temporales) de un trabajador con discapacidad pueden ser atribuibles al empleador que no hubiere implantado las medidas de ajuste adecuadas, en cuyo caso las faltas de asistencia al trabajo no pueden justificar ninguna medida relativa a la extinción del contrato (despido) de trabajo por absentismo laboral. En comparación con un trabajador sin discapacidad, un trabajador discapacitado está expuesto al riesgo adicional de padecer una enfermedad relacionada con su discapacidad, acumulando días de baja por enfermedad alcanzando, con más facilidad, los límites de absentismo que generalmente justifican la extinción del contrato de trabajo (despido objetivo), lo que puede suponer una diferencia de trato indirecta por motivo de discapacidad.

PRECEPTOS:

Convención de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 (Unidas sobre la protección y la promoción de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, firmada en nombre de la Unión Europea el 30 de marzo de 2007), arts. 1 y 2.

Decisión 2010/48/CE, 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), anexo II.

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

PONENTE:

Don A. Arabadjiev.

En los asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11,

que tienen por objeto unas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Søg- og Handelsretten (Dinamarca), mediante resoluciones de 29 de junio de 2011, recibidas en el Tribunal de Justicia el 1 de julio de 2011, en el procedimiento entre

HK Danmark, en representación de Jette Ring,

y

Dansk almennyttigt Boligselskab (asunto C-335/11),

y entre

HK Danmark, en representación de Lone Skouboe Werge,

y

Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S, en situación de concurso (asunto C-337/11),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidenta de Sala, el Sr. K. Lenaerts, Vicepresidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Segunda, y los Sres. G. Arestis, A. Arabadjiev (Ponente) y J.L. da Cruz Vilaça, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 18 de octubre de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de HK Danmark, en representación de la Sra. Ring, por el Sr. J. Goldschmidt, advokat;
 - en nombre de HK Danmark, en representación de la Sra. Skouboe Werge, por la Sra. M. Østergård, advokat;
 - en nombre de Dansk almennyttigt Boligselskab, por el Sr. C. Emmeluth y la Sra. L. Greisen, advokater;
 - en nombre de Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S, por las Sras. T. Skyum y L. Greisen, advokater;
 - en nombre del Gobierno danés, inicialmente por el Sr. C. Vang, posteriormente por la Sra. V. Pasternak Jørgensen, en calidad de agentes;
 - en nombre del Gobierno belga, por la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agente;
 - en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por el Sr. C. Power, BL;
 - en nombre del Gobierno helénico, por la Sra. D. Tsagkaraki, en calidad de agente;
 - en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. C. Gerardis, avvocato dello Stato;
 - en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. M. Szpunar y por las Sras. J. Faldyga y M. Załęka, en calidad de agentes;
 - en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. K. Smith, Barrister;
 - en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. M. Simonsen y el Sr. J. Enegren, en calidad de agentes;
- oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de diciembre de 2012;

dicta la siguiente

Sentencia

1. Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de los artículos 1, 2 y 5 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).

2. Dichas peticiones se presentaron en el marco de dos litigios, por un lado entre HK Danmark (en lo sucesivo, «HK»), en representación de la Sra. Ring, y Dansk almennyttigt Boligselskab (en lo sucesivo, «DAB»), y por otro lado entre HK, en representación de la Sra. Skoube Werge, y Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S, en situación de concurso (en lo sucesivo, «Pro Display»), en relación con la legalidad del despido de las Sras. Ring y Skouboe Werge.

Marco jurídico

Derecho internacional

3. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35; en lo sucesivo, «Convención de la ONU»), enuncia, en su considerando e):

«Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

4. A tenor del artículo 1 de esta Convención:

«El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.»

5. Según el artículo 2, párrafo cuarto, de dicha Convención, «por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales».

Derecho de la Unión

6. Los considerandos sexto y octavo de la Directiva 2000/78 prevén:

«(6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

[...]

(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.»

7. A tenor de los considerandos decimosexto y decimoséptimo de dicha 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.»

8. Los considerandos vigésimo y vigésimo primero de la misma Directiva son del siguiente tenor:

«(20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de [tiempo de] trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.»

9. Conforme a su artículo 1, la Directiva 2000/78 «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».

10. El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Concepto de discriminación», establece:

«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.

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;

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 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

[...]

11. El artículo 5 de la referida Directiva, titulado «Ajustes razonables para las personas con discapacidad», está redactado como sigue:

«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.»

Derecho danés

12. El artículo 2 de la Ley relativa a las relaciones jurídicas entre empleadores y empleados (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer; en lo sucesivo, «FL») establece:

«1. El contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador sólo podrá extinguirse mediante preaviso realizado conforme a las disposiciones enunciadas a continuación. Estas disposiciones serán también aplicables a la extinción de un contrato de trabajo de duración determinada antes de llegar a su término.

2. La duración del preaviso habrá de ser:

1.º) de un mes, hasta el último día del mes siguiente, durante los primeros seis meses de vigencia del contrato;

2.º) de tres meses, hasta el último día del mes siguiente, después de los primeros seis meses de vigencia del contrato.

3. El plazo del preaviso previsto en el apartado 2, punto 2, aumentará en un mes por cada tres años de servicios, hasta un máximo de seis meses.»

13. El artículo 5 de la FL, que establece en particular que el trabajador por cuenta ajena tiene derecho a que se mantenga su remuneración en caso de baja por razón de enfermedad, dispone:

«1. Si el trabajador está incapacitado para desarrollar su trabajo a causa de enfermedad, la baja consiguiente en su trabajo será considerada como ausencia lícita por su parte, excepto si hubiera contraído la enfermedad intencionalmente o por negligencia grave durante su empleo, o si con falsedad hubiera omitido revelar cuando comenzó a trabajar que sufría esa enfermedad.

2. No obstante, podrá estipularse por escrito en el contrato de trabajo que el trabajador podrá ser despedido con un mes de preaviso, con efectos al término del mes siguiente al de la fecha de preaviso, si el trabajador hubiera percibido su salario durante períodos de baja por enfermedad de un total de 120 días a lo largo de cualquier período de doce meses consecutivos. La validez del preaviso requiere que éste se haya comunicado inmediatamente al cumplirse los 120 días de baja por enfermedad y que el trabajador aún se encuentre en esa situación, pero no afectará a su validez el hecho de que el trabajador vuelva a trabajar después de recibir el preaviso de despido.»

14. La transposición de la Directiva 2000/78 al Derecho danés se realizó mediante la Ley n.º 1417, de 22 de diciembre de 2004, por la que se modifica la Ley relativa al principio de no discriminación en el mercado laboral (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.; en lo sucesivo, «Ley antidiscriminación»). El artículo 2a de la Ley antidiscriminación dispone:

«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 públicas.»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

15. En 1996, la Sra. Ring fue contratada por la sociedad de viviendas sociales Boligorganisationen Samvirke en Lyngby (Dinamarca) y, desde el 17 de julio de 2000, por DAB, que adquirió dicha sociedad. La Sra. Ring estuvo de baja en diversas ocasiones entre el 6 de junio de 2005 y el 24 de noviembre de 2005. Los certificados médicos indican, en particular, que padece dolores permanentes en la región lumbar para los que no hay tratamiento. No se pudo efectuar ningún diagnóstico en cuanto a la perspectiva de reanudar una actividad profesional a tiempo completo.

16. Mediante escrito de DAB de 24 de noviembre de 2005, la Sra. Ring fue informada de su despido, conforme al artículo 5, apartado 2, de la FL.

17. De la documentación transmitida al Tribunal de Justicia se desprende que el lugar de trabajo fue objeto de ajustes después de este despido. DAB presentó un presupuesto, con fecha de 3 de septiembre de 2008, por un total de «unas 305.000 DKK (+ algo más)», respecto a «un mostrador de recepción con varios puestos de trabajo detrás», así como respecto a la «sustitución del revestimiento del suelo» y a la instalación de «planos de trabajo de altura ajustable».

18. El 1 de febrero de 2006, la Sra. Ring comenzó una nueva actividad laboral como recepcionista en la sociedad ADRA Danmark, con un tiempo de trabajo de 20 horas semanales. Las partes del litigio principal en el asunto C-335/11 están de acuerdo en que su puesto de trabajo es normal e incluye, en particular, una mesa de trabajo de altura ajustable.

19. Por su parte, la Sra. Skouboe Werge fue contratada en 1998 por Pro Display como secretaria asistente de dirección. El 19 de diciembre de 2003, fue víctima de un accidente de circulación y sufrió un «latigazo cervical». Estuvo por ello de baja médica durante unas tres semanas. Después no faltó al trabajo por enfermedad más que unos días. El 4 de noviembre de 2004, el Director de la contabilidad de Pro Display envió un correo electrónico al personal informándole de que, de común acuerdo, la Sra. Skouboe Werge estaría de baja por enfermedad a tiempo parcial durante cuatro semanas, período en el que trabajaría alrededor de cuatro horas al día. Pro Display percibió el reembolso del salario de la Sra. Skouboe Werge en la cuantía correspondiente a la prestación por enfermedad.

20. El lunes 10 de enero de 2005, la Sra. Skouboe Werge pasó a una situación de baja total por enfermedad. Mediante correo electrónico de 14 de enero de 2005, comunicó al Director gerente de Pro Display que aún se encontraba bastante mal e iba a consultar ese mismo día a un especialista. Un informe médico realizado el 17 de enero de 2005 manifiesta que la Sra. Skouboe Werge acudió a la consulta del médico ese día y declaró estar incapacitada para el trabajo desde el 10 de enero de 2005. En opinión del médico, la incapacidad para trabajar se prolongaría un mes más. En un informe de 23 de febrero de 2005, el mismo médico exponía que no podía pronunciarse sobre la duración de la incapacidad laboral.

21. Mediante escrito de 21 de abril de 2005, se comunicó a la Sra. Skouboe Werge su despido, con un preaviso de un mes con efectos a 31 de mayo de 2005.

22. La Sra. Skouboe Werge pasó por un proceso de evaluación ante la administración laboral de Randers, que llegó a la conclusión de que era capaz de trabajar unas ocho horas semanales a un ritmo lento. En junio de 2006, se le concedió la invalidez por su incapacidad laboral. En 2007, el Arbejdsskadestyrelsen (Oficina nacional de accidentes de trabajo y enfermedades laborales) fijó el grado de lesión de la Sra. Skouboe Werge en un 10 % y el grado de incapacidad en un 50 %, posteriormente reevaluado en un 65 %.

23. Actuando en nombre y por cuenta de las dos demandantes en los asuntos principales, HK, un sindicato de trabajadores, interpuso ante el Sø- og Handelsretten una demanda de indemnización contra los empleadores de aquéllas sobre la base de la Ley antidiscriminación. HK afirma que las dos trabajadoras tenían una discapacidad y que sus respectivos empleadores tenían que haberles propuesto una reducción del tiempo de trabajo, en virtud de la obligación de realizar ajustes prevista en el artículo 5 de la Directiva 2000/78. HK sostiene igualmente que el artículo 5, apartado 2, de la FL no puede aplicarse en el caso de estas dos trabajadoras, ya que sus bajas por enfermedad eran consecuencia de sus discapacidades.

24. En los dos asuntos principales, los empleadores cuestionan que el estado de salud de las demandantes esté comprendido en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78, puesto que la única incapacidad que las afecta es que no pueden ejercer un trabajo a tiempo completo. También rebaten que la reducción de tiempo de trabajo sea una de las medidas a las que se refiere el artículo 5 de esta Directiva. Por último, los empleadores aducen que, en caso de bajas por enfermedad a causa de una discapacidad, el despido de un trabajador con discapacidad con arreglo al artículo 5, apartado 2, de la FL no constituye una discriminación y, por tanto, no es contrario a dicha Directiva.

25. El órgano jurisdiccional remitente señala que, en el apartado 45 de la sentencia de 11 de julio de 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec. p. I-6467), el Tribunal de Justicia afirmó que, para que la limitación de la capacidad de participar en la vida profesional pueda incluirse en el concepto de «discapacidad», se requiere la probabilidad de que tal limitación sea de larga duración.

26. En estas circunstancias, el Søg og Handelsretten decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, que se formulan en términos idénticos en los asuntos C-335/11 y C-337/11:

«1) a) ¿Está comprendida en el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva [2000/78] la situación de una persona que, a causa de dolencias físicas, mentales o psíquicas, no puede llevar cabo su trabajo, o sólo puede hacerlo en medida limitada, durante un período de tiempo que se ajusta al requisito de duración especificado en el apartado 45 [de la sentencia Chacón Navas, antes citada]?

b) ¿Puede estar comprendida en el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como incurable?

c) ¿Puede estar comprendida en el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable?

2) ¿Puede considerarse como una discapacidad, en el sentido en que se utiliza ese término en la Directiva [2000/78], una reducción permanente de la capacidad funcional que no origina la necesidad de medios auxiliares especiales o similares sino que consiste, sólo o esencialmente, en que la persona afectada no es capaz de trabajar a tiempo completo?

3) ¿Se incluye entre las medidas a las que se refiere el artículo 5 de la Directiva [2000/78] una reducción de la jornada laboral?

4) ¿Se opone la Directiva [2000/78] a la aplicación de una norma legal nacional conforme a la que un empresario está facultado para despedir a un trabajador con un preaviso abreviado si el trabajador ha percibido su salario durante períodos de baja por enfermedad de un total de 120 días a lo largo de un período de doce meses consecutivos, en el caso de un trabajador al que se deba considerar discapacitado en el sentido de la Directiva, cuando

a) la baja laboral fue causada por la discapacidad,

o

b) la baja laboral fue causada por el hecho de que el empresario no aplicó las medidas apropiadas en la situación concreta para permitir que la persona discapacitada llevara a cabo su trabajo?»

27. Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 4 de agosto de 2011, los asuntos C-335/11 y C-337/11 se acumularon a efectos de las fases escrita y oral y de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

28. Con carácter preliminar, debe recordarse que, en virtud del artículo 216 TFUE, apartado 2, cuando la Unión Europea celebra acuerdos internacionales, las instituciones de la Unión están vinculadas por tales acuerdos y, en consecuencia, éstos disfrutan de primacía sobre los actos de la Unión (sentencia de 21 de diciembre de 2011, Air Transport Association of America y otros, C-366/10, Rec. p. I-0000, apartado 50 y jurisprudencia citada).

29. Ha de recordarse igualmente que la primacía de los acuerdos internacionales celebrados por la Unión sobre las disposiciones de Derecho derivado impone interpretar éstas, en la medida de lo posible, de conformidad con dichos acuerdos (sentencia de 22 de noviembre de 2012, Digitalnet y otros, C-320/11, C-330/11, C-382/11 y C-383/11, Rec. p. I-0000, apartado 39 y jurisprudencia citada).

30. De la Decisión 2010/48 resulta que la Unión ha aprobado la Convención de la ONU. Por consiguiente, a partir de la entrada en vigor de ésta, sus disposiciones forman parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 30 de abril de 1974, Haegeman, 181/73, Rec. p. 449, apartado 5).

31. Asimismo, del apéndice adjunto al anexo II de dicha Decisión resulta que, en el ámbito de la vida independiente y la inclusión social, el trabajo y el empleo, la Directiva 2000/78 figura entre los actos de la Unión relativos a las materias regidas por la Convención de la ONU.

32. De ello se sigue que la Directiva 2000/78 debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención.

33. Procede responder a las cuestiones planteadas al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional remitente a la luz de las anteriores consideraciones.

Sobre las cuestiones primera y segunda

34. Mediante sus cuestiones primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que comprende el estado de salud de una persona que, a causa de dolencias físicas, mentales o psíquicas, no puede llevar cabo su trabajo, o sólo puede hacerlo en medida limitada, durante un período de tiempo que probablemente sea prolongado, o de manera permanente. Además, pregunta si dicho concepto debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como incurable, en el sentido de que también comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable y en el sentido de que la naturaleza de las medidas que ha de adoptar el empleador es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable el referido concepto.

35. Con carácter preliminar, debe señalarse que, según se desprende de su artículo 1, 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 (véase la sentencia Chacón Navas, antes citada, apartado 41). Conforme a su artículo 3, apartado 1, letra c), esta Directiva se aplica, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, a todas las personas, en relación con, entre otras, las condiciones de despido.

36. Es preciso recordar que el concepto de «discapacidad» no se define en la propia Directiva 2000/78. De este modo, el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 43 de la sentencia Chacón Navas, antes citada, que debe entenderse que dicho concepto 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.

37. Por su parte, la Convención de la ONU, ratificada por la Unión Europea mediante Decisión de 26 de noviembre de 2009, es decir, después de que se dictara la sentencia Chacón Navas, antes citada, reconoce en su considerando e) que «la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». Así, el artículo 1, párrafo segundo, de esta Convención dispone que son personas con discapacidad aquellas «que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

38. Habida cuenta de las consideraciones mencionadas en los apartados 28 a 32 de la presente sentencia, el concepto de «discapacidad» debe entenderse en el sentido de que se refiere a 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.

39. Además, se deduce del artículo 1, párrafo segundo, de la Convención de la ONU que las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales deben ser «a largo plazo».

40. Procede añadir asimismo que, tal como señaló la Abogado General en el punto 32 de sus conclusiones, no se aprecia que la Directiva 2000/78 sólo pretenda comprender las discapacidades de nacimiento o debidas a accidentes, excluyendo las causadas por una enfermedad. En efecto, sería contrario al objetivo mismo de esta Directiva, que consiste en hacer realidad el principio de igualdad de trato, admitir que ésta pueda aplicarse en función de la causa de la discapacidad.

41. Por consiguiente, procede estimar que, si una enfermedad curable o incurable 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 y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

42. En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78. En efecto, 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 (véase la sentencia Chacón Navas, antes citada, apartado 57).

43. La circunstancia de que la persona de que se trate sólo pueda desempeñar su trabajo de manera limitada no impide que a su estado de salud se le aplique el concepto de «discapacidad». Contrariamente a lo que alegan DAB y Pro Display, una discapacidad no implica necesariamente la exclusión total del trabajo o de la vida profesional.

44. A este respecto, procede considerar que el concepto de «discapacidad», tal como resulta del apartado 38 de la presente sentencia, debe entenderse en el sentido de que se refiere a un obstáculo para el ejercicio de una actividad profesional, pero no, como aducen DAB y Pro Display, como una imposibilidad de ejercer tal actividad. El estado de salud de una persona discapacitada que puede trabajar, aunque sólo sea a tiempo parcial, puede, por tanto, entrar dentro del concepto de «discapacidad». Por lo demás, una interpretación como la propuesta por DAB y Pro Display sería incompatible con el objetivo de la Directiva 2000/78, que tiene como finalidad que una persona con discapacidades pueda acceder al empleo o tomar parte en él.

45. Además, la constatación de la existencia de una discapacidad no depende de la naturaleza de los ajustes, como la utilización de equipamiento especial. A este respecto, procede señalar que la definición del concepto de «discapacidad» en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78 precede a la determinación y a la apreciación de las medidas de ajuste adecuadas a que se refiere el artículo 5 de ésta.

46. Conforme al decimosexto considerando de la Directiva 2000/78, estas medidas tienen por objeto la adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad. Por lo tanto, son la consecuencia y no el elemento constitutivo del concepto de discapacidad. Asimismo, las medidas o los ajustes a que se refiere el vigésimo considerando de la Directiva permiten respetar la obligación que emana del artículo 5 de dicha Directiva, pero son aplicables sólo a condición de que exista una discapacidad.

47. De las anteriores consideraciones se desprende que procede responder a las cuestiones primera y segunda que el concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78 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, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto.

Sobre la tercera cuestión

48. Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la reducción del tiempo de trabajo puede constituir una de las medidas de ajuste a que se refiere ese artículo.

49. Tal como dispone dicho artículo, los empresarios han de tomar las medidas adecuadas, en particular, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente. A este respecto, el vigésimo considerando de dicha Directiva realiza una enumeración no exhaustiva de tales medidas, que pueden ser de orden físico, organizativo o educativo.

50. Procede indicar que ni el artículo 5 de la Directiva 2000/78 ni el vigésimo considerando de ésta mencionan la reducción del tiempo de trabajo. No obstante, es preciso interpretar el concepto de «pautas de [tiempo de] trabajo», que figura en dicho considerando, para determinar si el ajuste del tiempo de trabajo puede estar comprendido en ese concepto.

51. DAB y Pro Display alegan a este respecto que dicho concepto se refiere a elementos como la organización del ritmo y la cadencia del trabajo, por ejemplo, en el marco de un proceso de producción, así como las pausas, de manera que se atenúe en lo posible la carga del trabajador discapacitado.

52. Sin embargo, ni del vigésimo considerando ni de ninguna otra disposición de la Directiva 2000/78 se desprende que el legislador de la Unión haya pretendido limitar el concepto de «pautas de [tiempo de] trabajo» a tales elementos y excluir de éste el ajuste de los horarios, en particular la posibilidad de que las personas discapacitadas que no tienen o han perdido la capacidad de trabajar a tiempo completo efectúen su trabajo a tiempo parcial.

53. Conforme al artículo 2, párrafo cuarto, de la Convención de la ONU, los «ajustes razonables» son «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales». De ello se sigue que dicha disposición preconiza una definición amplia del concepto de «ajuste razonable».

54. Así, en lo que atañe a la Directiva 2000/78, este concepto debe entenderse en el sentido de que se refiere a la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas discapacitadas en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

55. Puesto que, por un lado, el vigésimo considerando de la Directiva 2000/78 y el artículo 2, párrafo cuarto, de la Convención de la ONU prevén medidas no sólo materiales, sino también organizativas, y, por otro lado, el término «pauta [de tiempo]» de trabajo ha de entenderse como la cadencia o el ritmo con el que se efectúa el trabajo, no cabe excluir que una disminución del tiempo de trabajo pueda constituir una de las medidas de ajuste a que se refiere el artículo 5 de esta Directiva.

56. Debe señalarse asimismo que la enumeración de medidas adecuadas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, contenida en el vigésimo considerando de la Directiva 2000/78, no es exhaustiva y, por tanto, la reducción del tiempo de trabajo, aunque no estuviera comprendida en el concepto de «pautas de [tiempo de] trabajo», puede considerarse como una medida de ajuste contemplada en el artículo 5 de esta Directiva en los casos en los que la reducción del tiempo de trabajo permita al trabajador continuar ejerciendo su empleo, conforme al objetivo perseguido por dicho artículo.

57. No obstante, procede recordar que, 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, entre los que figura una eventual reducción de su tiempo de trabajo.

58. Además, es preciso señalar que, conforme al artículo 5 de dicha Directiva, los ajustes a los que tienen derecho las personas con discapacidad deben ser razonables, en el sentido de que no deben constituir una carga excesiva para los empleadores.

59. Por tanto, en los asuntos principales, incumbe al juez nacional apreciar si la reducción del tiempo de trabajo como medida de ajuste supone una carga excesiva para los empleadores.

60. Tal como se desprende del vigésimo primer considerando, a este respecto es preciso tener en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que esta medida implica, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

61. Procede recordar que, en el marco del procedimiento con arreglo al artículo 267 TFUE, 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 órgano jurisdiccional nacional. Sin embargo, para proporcionarle una respuesta útil, el Tribunal de Justicia puede, en aras de la cooperación con los órganos jurisdiccionales nacionales, facilitarle todas las indicaciones que considere necesarias (sentencia de 15 de abril de 2010, Sandström, C-433/05, Rec. p. I-2885, apartado 35 y jurisprudencia citada).

62. A efectos de esta apreciación, puede constituir un elemento pertinente la circunstancia, señalada por el órgano jurisdiccional remitente, de que, inmediatamente después del despido de la Sra. Ring, DAB anunciara un puesto de trabajo para un empleado o empleada de oficina a tiempo parcial, es decir, 22 horas semanales, en su agencia regional de Lyngby. La documentación transmitida al Tribunal de Justicia no contiene ningún elemento que permita acreditar que la Sra. Ring no fuera capaz de ocupar ese puesto a tiempo parcial o que permita

comprender las razones que justifican que no se le propusiera. Además, el órgano jurisdiccional remitente indica que, poco después de su despido, la Sra. Ring comenzó un nuevo trabajo como recepcionista en otra sociedad y que la duración real del tiempo de trabajo era de 20 horas semanales.

63. Por lo demás, tal como señaló el Gobierno danés durante la vista, el Derecho danés prevé la posibilidad de conceder a las empresas ayudas públicas para los ajustes que tengan por objeto facilitar el acceso de las personas discapacitadas al mercado de trabajo, en particular, iniciativas que tienen la finalidad de incentivar que los empleadores contraten y mantengan en sus puestos a personas con discapacidades.

64. Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la tercera cuestión que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la reducción del tiempo de trabajo puede constituir una de las medidas de ajuste a que se refiere dicho artículo. Corresponde al juez nacional apreciar si, en las circunstancias de los asuntos principales, la reducción del tiempo de trabajo como medida de ajuste supone una carga excesiva para el empleador.

Sobre la cuarta cuestión, letra b)

65. Mediante su cuarta cuestión, letra b), el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 apropiadas conforme a la obligación de realizar ajustes razonables prevista en el artículo 5 de dicha Directiva.

66. Procede señalar que la circunstancia de que un empleador no haya adoptado dichas medidas puede tener como efecto, habida cuenta de la obligación emanada del artículo 5 de la Directiva 2000/78, que las bajas de un trabajador con discapacidad se atribuyan a una falta del empleador y no a la discapacidad del trabajador.

67. En caso de que el órgano jurisdiccional nacional apreciara que las bajas de los trabajadores son, en los casos de autos, imputables al hecho de que el empleador no adoptó las medidas de ajuste adecuadas, la Directiva 2000/78 se opondría a la aplicación de una disposición nacional como la controvertida en los asuntos principales.

68. A la luz de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuarta cuestión, letra b), que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 apropiadas conforme a la obligación de realizar ajustes razonables prevista en el artículo 5 de dicha Directiva.

Sobre la cuarta cuestión, letra a)

69. Mediante su cuarta cuestión, letra a), el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 su discapacidad.

70. Procede considerar que, mediante esta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente se refiere al supuesto de que el artículo 5, apartado 2, de la FL se aplique a una persona con discapacidad tras una baja por enfermedad atribuible total o parcialmente a su discapacidad y no a la circunstancia de que el empleador no haya adoptado las medidas adecuadas conforme a la obligación de realizar ajustes razonables prevista en el artículo 5 de la Directiva 2000/78.

71. Tal como declaró el Tribunal de Justicia en el apartado 48 de la sentencia Chacón Navas, antes citada, 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, apartado 1, de la misma Directiva. En efecto, el trabajador discapacitado al que se aplica esta Directiva debe ser protegido contra cualquier discriminación respecto a un trabajador que no lo es. Por consiguiente, se suscita la cuestión de si la disposición

nacional controvertida en los asuntos principales puede acarrear una discriminación contra las personas discapacitadas.

72. En lo que atañe a la cuestión de si la disposición controvertida en los litigios principales contiene una diferencia de trato por motivos de discapacidad, procede señalar que el artículo 5, apartado 2, de la FL, que se refiere a las bajas por enfermedad, 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. En estas circunstancias, no cabe estimar que esta disposición establezca una diferencia de trato directa por motivos de discapacidad, en el sentido de las disposiciones combinadas de los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

73. A este respecto, procede señalar que una persona cuyo empleador ha puesto fin a su contrato de trabajo con un preaviso abreviado 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 (véase, por analogía, la sentencia Chacón Navas, antes citada, apartado 47).

74. Por consiguiente, procede estimar que el artículo 5, apartado 2, de la FL no contiene una discriminación directa por motivos de discapacidad en la medida en que se basa en un criterio que no está indisociablemente ligado a la discapacidad.

75. En lo que atañe a la cuestión de si dicha disposición puede suponer una diferencia de trato indirecta por motivos de discapacidad, procede señalar que incluir los días de baja por enfermedad ligada a la discapacidad en el cálculo de los días de baja por enfermedad equivale a asimilar una enfermedad ligada a una discapacidad al concepto general de enfermedad. Ahora bien, tal como declaró el Tribunal de Justicia en el apartado 44 de la sentencia Chacón Navas, antes citada, es preciso excluir la equiparación pura y simple de los conceptos de «discapacidad» y de «enfermedad».

76. Debe señalarse a este respecto que un trabajador discapacitado está más expuesto al riesgo de que se le aplique el plazo de preaviso abreviado previsto en el artículo 5, apartado 2, de la FL que un trabajador sin discapacidad. En efecto, tal como indicó la Abogado General en el punto 67 de sus conclusiones, en comparación con un trabajador sin discapacidad, un trabajador discapacitado está expuesto al riesgo adicional de padecer una enfermedad relacionada con su discapacidad. De este modo, corre un mayor riesgo de acumular días de baja por enfermedad y, por tanto, de alcanzar el límite de 120 días previsto en el artículo 5, apartado 2, de la FL. Por tanto, queda de manifiesto que la regla de los 120 días prevista en esta disposición puede desfavorecer a los trabajadores con discapacidad y, de este modo, suponer una diferencia de trato indirecta por motivos de discapacidad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78.

77. Conforme al inciso i) de dicha disposición, es preciso examinar si esta diferencia de trato puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima, si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y si no exceden de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido por el legislador danés.

78. En lo que atañe al objetivo del artículo 5, apartado 2, de la FL, el Gobierno danés subraya que se trata de incentivar que los empleadores contraten y mantengan en sus puestos de trabajo a trabajadores que tienen un riesgo particular de incurrir en bajas por enfermedad de manera repetida, permitiéndoles despedir más tarde a estos últimos con un preaviso abreviado, si la baja tiende a ser de muy larga duración. Como contrapartida, estos trabajadores pueden conservar su trabajo mientras dure su enfermedad.

79. Este Gobierno señala que dicha regla, por tanto, atiende a los intereses del empleador y del trabajador y se inscribe plenamente en la línea de la regulación general del mercado de trabajo danés, que se basa en una combinación entre, por un lado, la flexibilidad y la libertad contractual y, por otro, la protección de los trabajadores.

80. DAB y Pro Display precisan que la regla de los 120 días prevista en el artículo 5, apartado 2, de la FL se considera una medida protectora de los trabajadores enfermos, puesto que un empleador que haya aceptado su aplicación será generalmente proclive a esperar más antes de despedir a uno de esos trabajadores.

81. Procede recordar que los Estados miembros gozan de un amplio margen de apreciación no sólo en lo que atañe a la opción de perseguir un objetivo determinado en materia de política social y de empleo, sino también en la definición de las medidas idóneas para alcanzarlo (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de julio de 2012, Hörnfeldt, C-141/11, Rec. p. I-0000, apartado 32, y de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11, Rec. p. I-0000, apartado 47).

82. El Tribunal de Justicia ya ha declarado que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros y que esta apreciación es evidentemente válida por lo que respecta a los instrumentos de la política del mercado de trabajo nacional con los que se pretende mejorar las oportunidades de inserción en la vida activa de ciertas categorías de trabajadores (véase la sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, apartado 65). Asimismo, una medida adoptada con objeto de favorecer la flexibilidad del mercado de trabajo puede considerarse como una medida comprendida dentro de la política de empleo.

83. Por tanto, cabe considerar que, en principio, unos objetivos como los indicados por el Gobierno danés pueden justificar objetivamente, en el marco del Derecho nacional, tal como prevé el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato basada en la discapacidad, tal como la resultante del artículo 5, apartado 2, de la FL.

84. Pero aún hay que comprobar si los medios para la consecución de estos objetivos son adecuados y necesarios y si no exceden de lo requerido para alcanzarlos.

85. El Gobierno danés considera que el artículo 5, apartado 2, de la FL permite alcanzar de la manera más adecuada, por un lado, el objetivo de permitir la contratación y el mantenimiento en el empleo de personas que tengan, al menos potencialmente, una capacidad de trabajo reducida y, por otro lado, el objetivo superior de un mercado de trabajo flexible, pactado y seguro.

86. DAB y Pro Display precisan a este respecto que, según la normativa danesa sobre las prestaciones en caso de enfermedad, el empleador que paga la remuneración al trabajador de baja por enfermedad tiene derecho al reembolso de las prestaciones de enfermedad por parte de las autoridades municipales del lugar de residencia del trabajador. Aducen que, no obstante, el derecho a esas prestaciones se limita a 52 semanas y que su importe es inferior a la remuneración real. En estas circunstancias, entienden que las disposiciones del artículo 5, apartado 2, de la FL aseguran un equilibrio razonable entre los intereses opuestos del empleado y del empleador, en lo que atañe a las bajas por enfermedad.

87. Habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros no sólo en lo que atañe a la opción de perseguir un objetivo determinado en materia de política social y de empleo, sino también en la definición de las medidas idóneas para alcanzarlo, no resulta irrazonable que éstos consideren que una medida como la regla de los 120 días prevista en el artículo 5, apartado 2, de la FL pueda ser adecuada para alcanzar los objetivos antes mencionados.

88. En efecto, cabe admitir que dicha regla, al establecer el derecho a recurrir a un preaviso abreviado para despedir a trabajadores que hayan estado de baja por enfermedad durante más de 120 días, tenga, respecto a los empleadores, el efecto de un incentivo para la contratación y el mantenimiento en el puesto de trabajo.

89. Con objeto de examinar si la regla de los 120 días prevista en el artículo 5, apartado 2, de la FL excede de lo necesario para alcanzar las finalidades perseguidas, procede situar ese precepto en el contexto en que se inscribe y tomar en consideración el perjuicio que puede ocasionar a las personas a que se refiere (véase, en este sentido, la sentencia Odar, antes citada, apartado 65).

90. A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente 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.

91. En este sentido, no debe ignorarse el riesgo que corren las personas afectadas por una discapacidad, que en general encuentran más dificultades que los trabajadores sin discapacidad para reincorporarse al mercado de trabajo y tienen necesidades específicas ligadas a la protección que requiere su estado (véase, en este sentido, la sentencia Odar, antes citada, apartados 68 y 69).

92. A la luz de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuarta cuestión, letra a), que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 su discapacidad, 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 remitente.

Costas

93. Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, 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 de los litigios principales, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

1) El concepto de «discapacidad» a que se refiere 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, 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, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto.

2) El artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la reducción del tiempo de trabajo puede constituir una de las medidas de ajuste a que se refiere dicho artículo. Corresponde al juez nacional apreciar si, en las circunstancias de los asuntos principales, la reducción del tiempo de trabajo como medida de ajuste supone una carga excesiva para el empleador.

3) La Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 apropiadas conforme a la obligación de realizar ajustes razonables prevista en el artículo 5 de dicha Directiva.

4) La Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que 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 su discapacidad, 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 remitente.

Firmas

* Lengua de procedimiento: danés.