

RECONSIDERACIÓN SOBRE LA EQUIPARACIÓN ENTRE ENFERMEDAD Y DISCAPACIDAD

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de abril de 2013

M^a TERESA VELASCO PORTERO*

SUPUESTO DE HECHO: En 2005 la Sra. Ring es despedida de su puesto de trabajo a tiempo completo, sin que se haya producido adaptación de su puesto de trabajo, debido a molestias permanentes en la región lumbar para los que no hay tratamiento. Por su parte, la Sra. Skouboe Werge tras ser víctima de un accidente y ser declarada en baja total, también es despedida por su empresa. Actuando en nombre y por cuenta de las dos demandantes en los asuntos principales, HK, un sindicato de trabajadores, interpuso ante el Søgog Handelsretten una demanda de indemnización contra los empleadores de aquéllas, sobre la base de la Ley antidiscriminación. 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, y que en el caso de bajas por enfermedad a causa de una discapacidad, el despido de un trabajador no constituye una discriminación.

RESUMEN: Además de responder a otras cuestiones de menor importancia planteadas por el tribunal nacional, la Sentencia del Tribunal de Justicia sienta una importante doctrina con respecto a las causas de discriminación prohibidas por el Derecho comunitario. Se trata de la consideración de 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.

* Profesora titular de Área. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

ÍNDICE

- 1- LOS CASOS ACUMULADOS C-335/11 Y C-337/11 RING Y SKOUBOE WERGE Y LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 11 DE ABRIL DE 2013
2. LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN DOCTRINA, DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIA
3. LA DOCTRINA DEL TJ EN LA STJ DE 11 DE JULIO DE 2006
4. LA NOVEDAD E IMPORTANCIA DE LA STJUE DE 11 DE ABRIL DE 2013
5. BIBLIOGRAFÍA

1. LOS CASOS ACUMULADOS C-335/11 Y C-337/11 RING Y SKOUBOE WERGE Y LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 11 DE ABRIL DE 2013

En 2005 la Sra. Ring es despedida de su puesto de trabajo a tiempo completo, sin que se haya producido adaptación de su puesto de trabajo, debido a molestias permanentes en la región lumbar para los que no hay tratamiento. El 1 de febrero de 2006, la Sra. Ring comenzó una nueva actividad laboral como recepcionista en otra empresa, con un tiempo de trabajo de 20 horas semanales.

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. El lunes 10 de enero de 2005, la Sra. Skouboe Werge pasó a una situación de baja total por enfermedad. Mediante escrito de 21 de abril de 2005, se comunicó a la Sra. Skouboe Werge su despido,

Actuando en nombre y por cuenta de las dos demandantes en los asuntos principales, HK, un sindicato de trabajadores, interpuso ante el Søg 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 que está prevista en el artículo 5 de la Directiva 2000/78.

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 no constituye una discriminación y, por tanto, no es contrario a dicha Directiva.

El Tribunal nacional plantea al Tribunal de Justicia de la Unión Europea varias cuestiones:

«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?

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 la baja laboral fue causada por la discapacidad, o cuando 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?

A estas cuestiones, el Tribunal de Justicia responde a las cuestiones primera y segunda considerando 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. En cuanto a la tercera cuestión, el TJ señala 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, y que 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. Por lo que respecta a la cuarta cuestión, letra a), señala 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. Por último, con respecto a la cuarta cuestión, letra b), entiende 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.

2. LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN DOCTRINA, DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIA

Tanto la Constitución Española como las Directivas comunitarias mencionan expresamente la “discapacidad” entre los factores de discriminación prohibidos, pero guardan silencio con respecto a la “enfermedad”. Este silencio ha generado un debate entre nuestra doctrina y jurisprudencia con respecto a la calificación del despido del trabajador motivado por una incapa-

cidad temporal no englobada en las causas de despido objetivo, ya que mientras unos abogaban por su nulidad por discriminatorio otros entendían que era en todo caso improcedente.¹

Por lo que respecta a los Tribunales, algunos Juzgados de lo Social- en adelante, JS- y salas de lo Social de algún Tribunal Superior de Justicia –en adelante, TSJ- han defendido que el despido de un trabajador por su incapacidad temporal es nulo, bien por discriminatorio o bien por vulnerar el derecho a la integridad física y moral². Sin embargo, la doctrina del Tribunal Supremo (en adelante, TS) ha sido unánime desde el año 91 en considerar que el despido de un trabajador por causa de su enfermedad es improcedente y no nulo, no apreciando la existencia de discriminación. En este sentido, el Tribunal considera en primer lugar que la enfermedad no puede equipararse a la discapacidad y, en segundo lugar, que la enfermedad ni está expresamente prevista entre las causas de discriminación del art. 14.2 CE ni se puede considerar incluida entre las genéricas “cualquier otra condición o circunstancia personal o social” de su inciso final. Expresamente, el FJ 2º de la STS de 29 de enero de 2001 (RJ 2001\2069) señala que la enfermedad, “en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable para la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del art. 14 CE, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en que resulte apreciable el elemento de segregación”. Este criterio ha sido mantenido posteriormente en todas las ocasiones en que el TS ha tenido que pronunciarse sobre el tema³. Es intere-

¹ SsTSJ Cataluña núm. 1891-2000 de 28 de febrero de 2000, núm. 6082-2002 de 26 de septiembre de 2002, STSJ de Murcia núm. 581-2004 de 24 de mayo de 2004, SSTSJ Cataluña núm. 5340-2006 de 12 de julio de 2006, núm. 5761-2006 de 28 de julio de 2006 y núm. 5939-2006 de 7 de septiembre de 2006.

² STSJ País Vasco de 27-6-2003 (AS 2003, 2833) y 7-6-2005 (AS 2005, 2285) , STSJ Madrid de 15-1-2001 (JUR 2002, 36584) y 18-7-2006 (JUR 2006, 279688) y (JUR 2006, 279684) , STSJ Cataluña de 12-7-2006 (AS 2007, 509) , 28-7-2006 (AS 2007, 1107) y 7-9-2006 (AS 2007, 1217)

³ STS de 12 julio 2004 (RJ 2004\7075) ; STS de 23 septiembre 2002 (RJ 2006\1923); STS de 22 enero 2008 (RJ 2008\1621); STS de 18 diciembre 2007(RJ 2008\800) ; STS de 11 diciembre 2007 (RJ 2008\2884); STS de 23 mayo 2005 (RJ 2005\9656); STS de 27 enero 2009 (RJ 2009\1048); STS de 12 julio 2012 - referente a desistimiento en periodo de prueba estando el trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo - (RJ 2012\9598); STS de 22 septiembre 2008 (RJ 2008\5533)

sante señalar que, a pesar de que esta doctrina se refiere en principio a los casos genéricos de enfermedad, dejando abierta la posibilidad de que se considere discriminatorio algún caso de enfermedad que por sus características especiales “pueda apreciarse un elemento de segregación”, en ningún caso ha sido apreciado dicho elemento el propio TS.

3. LA DOCTRINA DEL TJ EN LA STJ DE 11 DE JULIO DE 2006

La trasposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 2000/78/CEE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, por medio de la ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social vino a reavivar la polémica sobre la nulidad o improcedencia de despido motivado por incapacidad temporal.

La ley 62/2003 modificó el art. 4.2.c) ET en el sentido de prohibir expresamente la discriminación por discapacidad y el art. 17.1 ET para señalar expresamente que « se entenderán nulas las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad ». Con base en esta Directiva y su trasposición a nuestro ordenamiento, el auto de 7 de enero de 2005 del Juzgado de lo Social 33 de Madrid planteó una cuestión prejudicial al TJCE para que se pronunciara expresamente sobre si, a tenor de la citada Directiva, el concepto de discapacidad englobaba la situación de enfermedad o discapacidad temporal. El magistrado argumenta que “la protección frente a prácticas discriminatorias fundamentadas en la discapacidad de los trabajadores debe dispensarse desde el momento en que la enfermedad como condición de salud se aprecie relevante” y, para el caso de que el TJCE considerase que enfermedad y discapacidad son conceptos diferentes y que la norma comunitaria no resulta aplicable, planea la posibilidad de que se considere que la enfermedad constituye una seña identitaria no específicamente citada que debe añadirse a aquéllas en relación con las cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación⁴.

⁴ Unas semanas más tarde, la Sentencia de 29 de marzo de 2005 del Juzgado Social 33 de Barcelona omite la cuestión prejudicial y directamente califica como nulo un despido sin causa en situación de incapacidad temporal al interpretar, básicamente, que la Directiva y su posterior transposición a nuestro ordenamiento mediante Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, amplía las causas discriminatorias a la discapacidad y, en estrecha relación con dicho concepto, a la situación de incapacidad temporal o enfermedad. A criterio del juzgador, “Si había alguna duda respecto a que la enfermedad pudiese constituir una

Esta nueva polémica fue zanjada por el TJCE confirmando que el criterio de nuestro TS no es incompatible ni con la Directiva ni con su trasposición a nuestro ordenamiento.

La STJCE de 11 de julio de 2006 considera 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, y que el legislador escogió deliberadamente en el art. 1 de la directiva un término que difiere del de enfermedad. Así pues, señala en este caso el TJCE, “es preciso excluir la equiparación pura y simple de ambos conceptos”. El Tribunal justifica su decisión en el carácter temporal de la enfermedad mientras que, por el contrario, la discapacidad posee un carácter permanente.

A los efectos del problema que nos ocupa, las dos afirmaciones más importantes del fallo del Alto Tribunal son las siguientes: en primer lugar, que “una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en marco general de la Directiva” y, en segundo lugar, que “la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva prohíbe toda discriminación”.

Esta interpretación puede afirmarse que es incluso más restrictiva que la efectuada por el TS, que como hemos visto dejaba abierta una posibilidad de que en algunos casos la enfermedad se pueda subsumir en el inciso final del art. 14 CE (en concreto, cuando sea causa de segregación)⁵.

causa de discriminación prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, se ha de entender disipada con la transposición mediante la Ley 62/2003 de la Directiva 2000/78, por la cual se establece un marco general para la lucha contra la discriminación por, entre otros motivos, la discapacidad.(...) En este sentido, conviene señalar que no hay ningún motivo razonable para excluir la situación de incapacidad temporal, por su carácter transitorio, del concepto genérico de discapacidad como una de las causas de discriminación prohibida recogidas en el artículo 1 de la mencionada Directiva 2000/78 (...) Cabe añadir, además, que aunque se entendiese - como hace el Tribunal Supremo- que esta conveniencia empresarial no tiene, en sí misma, intencionalidad discriminatoria (discriminación directa), se habría llegar a la conclusión de que comporta una discriminación indirecta, en tanto que, en palabras del artículo 2.2.b) de la Directiva 2000/78, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con (...) discapacidad” .

⁵ En este sentido, J. Escribano Gutiérrez (2007), “Enfermedad, discapacidad y discriminación desde las perspectivas nacional y comunitaria”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2007, p. 11 de 15.

El Tribunal Constitucional también ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el tema, respaldando tanto la doctrina del TS como sus argumentos⁶.

4. LA NOVEDAD E IMPORTANCIA DE LA STJUE DE 11 DE ABRIL DE 2013

Así las cosas, la sentencia del TJUE de 11 de abril de 2013 que comentamos ha venido a introducir fisuras en esta doctrina. Como hemos descrito anteriormente, se trataba de dos trabajadoras danesas despedidas por inasistencias al trabajo a causa de dolencias dorsolumbares que les impedían un trabajo a tiempo completo. El tribunal nacional planteó, entre otras cuestiones prejudiciales, 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, preguntó 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.

A este respecto, el TJ falló que “el concepto de discapacidad a que se refiere la Directiva 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.” Es decir, que el TJ considera que el concepto de discapacidad abarca la enfermedad de larga duración (curable o no) que comporta limitaciones en la vida profesional, si esta limitación es de larga duración.

⁶ STC 62/2008, de 26 de mayo de 2008

Algunos autores consideran que esto es una verdadera rectificación de lo afirmado en 2006, suponiendo un cambio de enorme relevancia conceptual⁷. En nuestra opinión no es tanto una rectificación como una matización, ya que se mantienen los requisitos exigidos por la STJCE de 2006 en el sentido de que se produzca una limitación derivada de dolencias, que sea un obstáculo para la vida profesional⁸, y que sea de larga duración⁹. Para SEMPERE, esta sentencia obliga a revisar la separación entre enfermedad y discapacidad, delimitando una nueva figura a la que denomina “enfermedad asimilada” y cuya protección será la misma de la de la discapacidad, por entrar dentro del ámbito de aplicación de la Directiva. Las dolencias lumbares (sobre las cuales se pronuncia expresamente la sentencia) tendrían esta consideración, y también otras como la diabetes o el asma¹⁰.

Es clave la afirmación que hace la sentencia en el sentido de que lo importante en el concepto de discapacidad es la existencia de una limitación para la participación plena en la vida profesional, que origina una reducción de la capacidad del trabajador, con independencia del motivo que la haya ocasionado, argumento que ha sido reiterado posteriormente en la Sentencia del TJUE de 18 diciembre 2014, Fag og Arbejde (FOA) contra Kommunernes Landsforening (KL), asunto C- 354/13¹¹. En definitiva, que la discapacidad no solo abarca la incapacidad para ejercer una actividad profesional sino también una dificultad para el ejercicio de esta¹².

⁷ En este sentido, A.V. Sempere Navarro (2013), “Discriminación laboral por enfermedad”, Actualidad Jurídica Aranzadi, n° 866; Fernández Martínez, S. (2015), p. 36. “Enfermedad crónica y despido del trabajador: una perspectiva comparada”. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, n° 1, enero-marzo 2015.

⁸ Parágrafo 43 STJCE de 11 de julio de 2006: “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”.

⁹ Parágrafo 45 STJCE de 11 de julio de 2006: “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”

¹⁰ A.V. Sempere Navarro (2013), op. cit., p. 3 de 3.

¹¹ Que versa sobre la cuestión de si el derecho de la Unión Europea consagra un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación.

¹² López Cumbre, L. (2015), “Despido por obesidad”, Centro de Estudios para el Consumo, 25 de enero de 2015, <http://blog.uclm.es/cesco/files/2015/02/DESPIDO-POR-OBESIDAD.pdf>

Por último, consideramos interesante señalar que la doctrina del TJUE ya ha tenido repercusión en nuestros tribunales nacionales, que la han aplicado para resolver la nulidad por discriminación del despido de un trabajador enfermo, asimilando enfermedad a discapacidad. Nos referimos a la Sentencia del 17 de septiembre de 2013 del Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona (Comunidad Autónoma de Cataluña), sobre el despido de una trabajadora que sufría migraña crónica, que literalmente dice lo siguiente: “VII.- Nul.litat de l’extinció impugnada. L’extinció impugnada, per tant, en fonamentar-se en les situacions d’incapacitat temporal generades per la seva malaltia assimilada a discapacitat (a la llum de la STJUE 11.4.13), queda fora de l’àmbit de cobertura de l’ art. 52.d. d) ET (interpretat en congruència amb la prohibició de discriminació de l’ art. 2 de la Directiva 78/2000). Per tant, ha comportat no només la vulneració de l’ art. 15 CE , en els termes denunciats a la demanda i en els fonaments jurídics anteriors, sinó que ha suposat - també- una clara discriminació, en haver estat acomiadada per causa de “discapacitat” (en el concepte ampli establert per la STJUE de 11.4.13), a tenor del que disposa l’ art. 2 de la Directiva 2000/78), que qualifica com a discriminació directa tot acte desfavorable per causa de discapacitat. Per tant, i en congruència amb la pretensió principal deduïda a la demanda, l’extinció impugnada s’haurà de qualificar judicialment com a nul.la, tal com es disposa a l’ art. 122 a) LRJS.

BIBLIOGRAFÍA

- E. CARRIZOSA PRIETO, “Despido por incapacidad temporal: ¿Discriminación por enfermedad o represalia por el ejercicio de un derecho fundamental?”, *Temas Laborales*, núm. 96, 2008, pp. 267-283.
- R. DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, “El despido en situación de incapacidad temporal: el fin de una polémica. Comentario a la STSJCE de 11 de julio de 2006), *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 719/2006
- J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, “Enfermedad, discapacidad y discriminación desde las perspectivas nacional y comunitaria”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2007, p. 1143
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. (2015), “Enfermedad crónica y despido del trabajador: una perspectiva comparada”. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, nº 1, enero-marzo 2015, pp. 31-47
- A. GINÉS I FABRELLAS, “La nulidad del despido ilícito del trabajador enfermo. La necesidad de una reforma legislativa ante el inmovilismo jurisprudencial”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n 18/2010.

- LÓPEZ CUMBRE, L. (2015), “Despido por obesidad”, Centro de Estudios para el Consumo, 25 de enero de 2015,
<http://blog.uclm.es/cesco/files/2015/02/DESPIDO-POR-OBESIDAD.pdf>
- A. MORENO MÁRQUEZ, “Nulidad del despido en los casos de reincorporación forzada del trabajador en incapacidad temporal: el derecho a la salud en juego”, *Revista Doctrinal Aranzadi*, nº 11, 2010
- A.V. SEMPERE NAVARRO, “Discriminación laboral por enfermedad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 866, 2013