

XIX Jornadas de Derecho del Trabajo Campo de Gibraltar

Sentencia TJUE Sala 3ª Asunto C-395/15

SUPUESTO DE HECHO:

El Sr. Daouidi, despedido mediante despido disciplinario, durante una baja por IT, tras haber sufrido un accidente de trabajo. Por disconformidad con el despido, presenta demanda ante el juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, por vulneración del art. 15 CE.

El juzgado determina que hay elementos suficientes para estipular que el despido ha sido motivado por la situación de IT, planteado cinco cuestiones al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

1º y 2º. Interpretación del art. 21. 1 y 30 Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea.

3º. El despido del trabajador en situación de IT, ¿Entraría en el ámbito de afectación o tutela de los art. 3, 15, 31, 34.1 y 35.1 Carta?

4º. En caso de respuesta afirmativa de las tres preguntas anteriores o alguna de ellas, ¿Pueden ser aplicados por el juez de un estado miembro para la resolución de un litigio entre particulares?

5º. En caso de respuesta negativa a las cuatro anteriores, ¿entraría en el concepto de discriminación directa por discapacidad en relación a los art. 1, 2 y 3 de la Directiva 2000/78?

La Incidencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el Derecho del Trabajo

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Derecho internacional:

- Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, en su letra e) de su preámbulo.
- Artículo 1 de la citada Convención, titulado Propósito.
- Párrafo cuarto del artículo 2 de la citada Convención, titulado Definiciones.

Derecho de la Unión:

- Artículos 1, 3, 10.1, 10.2, 10.5, 11, 12, 15 y 31 de la Directiva 2000/78.

Derecho Español:

- Artículo 9.2, 14 y 15 C.E.
- artículos 55.3 al 55.6 y artículo 56.1, RDL 1/1995 E.T.
- artículos 96.1, 108.1, 108.2, 110.1, 113 y 181.2, Ley 36/2011 RJS.
- Artículo 2 del RDL 1/2013.

CONCLUSIONES:

El TJUE, dicta las directrices para poder determinar si una situación de IT, puede ser calificada como una discapacidad. Con esta sentencia, se deja la puerta abierta a futuras declaraciones de discapacidad a trabajadores, si en el caso en cuestión, se dan las directrices dictadas en la sentencia.

Entendemos que, con esta sentencia, el Derecho de la Unión reordena la normativa interna relacionada con el concepto de denominación de discapacidad. Lo que cambiaría totalmente la visión del despido disciplinario de los trabajadores que adquieran esta denominación por situaciones similares a la descrita en la sentencia.