

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. YVES BOT
presentadas el 26 de mayo de 2016 ([1](#))

Asunto C-395/15

Mohamed Daouidi
contra
Bootes Plus, S.L.,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Artículos 1 a 3 — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal — Discriminación por razón de discapacidad — Concepto de “discapacidad” — Carácter duradero de la limitación»

1. La presente petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 3, 15, 21, apartado 1, 30, 31, 34, apartado 1, y 35, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ([2](#)) y de los artículos 1 a 3 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. ([3](#))
2. Dicha petición se planteó en un litigio entre el Sr. Mohamed Daouidi, por una parte, y Bootes Plus, S.L., el Fondo de Garantía Salarial y el Ministerio Fiscal, por otra parte, en relación con el despido de aquél mientras se hallaba en situación de incapacidad laboral derivada de un accidente ocurrido en su lugar de trabajo.
3. Las presentes conclusiones se centrarán en la quinta cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, relativa a la interpretación del concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

I. Marco jurídico

A. Derecho internacional

4. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, ([4](#)) manifiesta, en la letra e) de su preámbulo, lo

siguiente:

«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».

5. A tenor del artículo 1 de la Convención de la ONU:

«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.»

B. *Derecho de la Unión*

6. Con arreglo al considerando 16 de la Directiva 2000/78:

«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.»

7. El artículo 1 de esta Directiva dispone:

«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.»

8. El artículo 2, apartados 1 y 2, de dicha Directiva 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 neutro 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.»

9. El artículo 3, apartado 1, letra c), de la misma Directiva establece:

«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».

C. *Derecho español*

10. El artículo 55 del 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, (5) en su versión vigente en la fecha de los hechos en el litigio principal, (6) titulado «Forma y efectos del despido disciplinario», establece, en sus apartados 3 a 6:

«3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

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.»

11. El artículo 56, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, titulado «Despido improcedente», establece:

«Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.»

12. El artículo 96, apartado 1, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, (7) tiene el siguiente tenor:

«En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

13. El artículo 108, apartados 1 y 2, de la Ley 36/2011 dispone:

«1. En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del [Estatuto de los Trabajadores], será calificado como improcedente.

[...]

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

[...]»

14. El artículo 110, apartado 1, de dicha Ley establece:

«Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del [Estatuto de los Trabajadores] o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de [dicho Estatuto] [...].

[...]»

15. Según el artículo 113 de la referida Ley:

«Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. [...]»

16. El artículo 181, apartado 2, de la Ley 36/2011 es del siguiente tenor:

«En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

II. Litigio principal y cuestiones prejudiciales

17. El 17 de abril de 2014, Bootes Plus, que gestiona un restaurante ubicado en el hotel Vela de Barcelona, contrató al Sr. Daouidi como ayudante de cocina con una jornada semanal de 20 horas.

18. La contratación del Sr. Daouidi tenía una duración prevista de tres meses sobre la base de un contrato eventual justificado «por un aumento de trabajo». Este contrato establecía un período de prueba de 30 días.

19. El 1 de julio de 2014, el Sr. Daouidi y Bootes Plus pactaron la conversión de dicho contrato en un contrato a jornada completa de 40 horas por semana.

20. El contrato del Sr. Daouidi fue prorrogado posteriormente 9 meses más, fijándose como fecha de cese la de 16 de abril de 2015. Tal prórroga, como la anterior ampliación de la jornada,

tuvo el informe favorable del Jefe de Cocina.

21. El 3 de octubre de 2014, el Sr. Daouidi sufrió un accidente laboral al resbalar en la cocina, lo que le dislocó el codo izquierdo. En la misma fecha inició un proceso de incapacidad temporal. Hubo que escayolarle el codo, situación que persistía seis meses después, en el momento del juicio ante el juzgado remitente.

22. Dos semanas después de ese accidente laboral, el Jefe de Cocina telefoneó al Sr. Daouidi para interesarse por su estado de salud y preguntar acerca de la previsión de duración de dicha situación. El Sr. Daouidi le respondió que su reincorporación no podía ser inmediata. En fecha posterior, el Jefe de Cocina se puso en contacto con la Dirección de la empresa a la que, según él, informó de «que había una serie de problemas» en relación con el Sr. Daouidi y de «que [éste] no funcionaba bien».

23. El 26 de noviembre de 2014, estando aún en situación de incapacidad temporal, el Sr. Daouidi recibió comunicación escrita de despido disciplinario redactada en los siguientes términos:

«Lamentamos poner en su conocimiento que hemos adoptado la determinación de dar por concluida la relación laboral que le une con la empresa, procediendo a su inmediato despido con efectos del día de la fecha. La razón que fundamenta esta decisión es debida a no alcanzar las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo para el desempeño de sus tareas en su puesto de trabajo. Los hechos expuestos son sancionables con el despido a tenor de lo dispuesto en el [Estatuto de los Trabajadores].»

24. El 23 de diciembre de 2014, el Sr. Daouidi interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona con objeto de que se declarase la nulidad de su despido. Por una parte, sostiene que dicho despido vulneró su derecho fundamental a la integridad física, consagrado en el Derecho español. Por otra parte, lo considera discriminatorio, en particular con arreglo a la Directiva 2000/78 y a la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222).

25. Subsidiariamente, el Sr. Daouidi solicitó a dicho órgano jurisdiccional que declarara su despido improcedente.

26. Solicitó que se condenara a Bootes Plus a abonarle una indemnización por importe de 6 251 euros como consecuencia del daño moral sufrido y de 2 841,56 euros como consecuencia del daño material.

27. El juzgado remitente señala que, según la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, la enfermedad y las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidentes laborales no son un factor discriminatorio, por lo que, en tal situación, el despido no puede considerarse nulo en el sentido del artículo 55, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores.

28. No obstante, el juzgado remitente se pregunta si el Derecho de la Unión puede interpretarse en el sentido de que los despidos por causa de accidente laboral lesionan el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, el derecho a la integridad física y a la salud, el derecho al acceso a las prestaciones de seguridad social y el propio derecho al trabajo (que incluye el derecho a no ser despedido si no es por un motivo «justo»), principios y derechos recogidos en la Carta.

29. En ese caso, concluye que tales despidos deberían calificarse de «nulos» y no meramente de «improcedentes» en el sentido del artículo 55, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores.

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

- «1) ¿Debe ser interpretada la prohibición general de discriminación proclamada en el art. 21.1 de la Carta en forma que pueda comprender, en su ámbito de prohibición y tutela, la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptuado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal —de duración incierta— a causa de un accidente laboral, cuando estaba recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de la Seguridad Social?
- 2) ¿Debe ser interpretado el art. 30 de la Carta en el sentido que la protección que debe otorgarse a un trabajador objeto de un despido manifiestamente arbitrario y carente de causa, debe ser la prevista en la legislación nacional para todo despido que vulnere un derecho fundamental?
- 3) La decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptuado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal —de duración incierta— por causa de un accidente laboral, cuando está recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social, ¿entraría en el ámbito de afectación y/o tutela de los artículos 3, 15, 31, 34.1 y 35.1 de la Carta (uno, alguno o todos ellos)?
- 4) Caso que se dé respuesta afirmativa a las tres cuestiones anteriores (o a alguna de ellas) y se interprete que la decisión de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptuado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal —de duración incierta— por causa de un accidente laboral, cuando está recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social, entra en el ámbito de afectación y/o tutela de algunos o alguno de los artículos de la Carta, ¿pueden ser aplicados por el juez nacional para la resolución de un litigio entre particulares, ya sea por entenderse que —según se trate de un “derecho” o “principio”— gozan de eficacia horizontal o por aplicación del “principio de interpretación conforme”?
- 5) Caso de responderse en sentido negativo a las cuatro cuestiones anteriores, se formula una quinta cuestión: ¿Entraría en el concepto de “discriminación directa por discapacidad” —como motivo de discriminación contemplado en los artículos 1, 2 y 3 de la Directiva 2000/78— la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptuado profesionalmente, por el solo hecho de estar en situación de incapacidad temporal —de duración incierta— por causa de un accidente laboral?»

III. Análisis

31. De los autos resulta que el Sr. Daouidi solicita al juzgado remitente, con carácter principal, que declare la nulidad de su despido, y que condene, en consecuencia, a la empresa demandada en el litigio principal, a readmitirlo y a abonarle los salarios de tramitación devengados y una indemnización por su daño moral y material. (8) Pues bien, la Ley 36/2011 establece la nulidad de un despido únicamente en el supuesto de que tenga como móvil «alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador». Por esta razón, la pretensión de nulidad del despido formulada por el Sr. Daouidi se basa, por una parte, en la alegación del carácter discriminatorio de dicho despido, que se decidió como consecuencia de la situación de incapacidad laboral —de duración incierta— derivada del accidente laboral del Sr. Daouidi, y, por otra parte, en la alegación de la vulneración de su derecho fundamental a la integridad física, consagrado en el artículo 15 de la Constitución española.

32. El juzgado remitente expone que, en el estado de la jurisprudencia del Tribunal Superior

de Justicia de Cataluña, del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, es dudoso que el despido del Sr. Daouidi pueda conllevar la nulidad basándose únicamente en el Derecho nacional. Por esa razón, solicita la interpretación de varios artículos de la Carta y de la Directiva 2000/78.

33. En lo que respecta a la Carta, su artículo 51, apartado 1, establece que las disposiciones de ésta están dirigidas «a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión». Tanto el artículo 6 TUE, apartado 1, que atribuye obligatoriedad a la Carta, como el artículo 51, apartado 2, de esta última precisan que las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión Europea tal como se definen en los Tratados. (9)

34. Cuando una situación jurídica no está comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia no tiene competencia para conocer de ella y las disposiciones de la Carta eventualmente invocadas no pueden fundar por sí solas tal competencia. (10)

35. En estas circunstancias, procede comprobar si el objeto del litigio principal se refiere a la interpretación o a la aplicación de una regla del Derecho de la Unión distinta de las que figuran en la Carta.

36. Por esa razón, como sugieren los Gobiernos español y francés y la Comisión Europea, hay que analizar, en primer lugar, la quinta cuestión prejudicial, relativa a la interpretación de la Directiva 2000/78.

37. A este respecto, es preciso señalar que, tal como se indica en 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 las discriminaciones basadas en cualquiera de los motivos mencionados en dicho artículo, entre los que figura la discapacidad.

38. De conformidad con el artículo 2, apartado 2, letra a), de esta Directiva, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, en particular, por su discapacidad.

39. En virtud de su artículo 3, apartado 1, letra c), la Directiva 2000/78 se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión, a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación, en particular, con las condiciones de despido.

40. Tras la ratificación por parte de la Unión de la Convención de la ONU, el Tribunal de Justicia ha estimado que, a efectos de la Directiva 2000/78, el concepto de «discapacidad» debe entenderse como referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, 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. (11) Así pues, el Tribunal de Justicia ha adoptado una definición evolutiva y relativamente amplia del concepto de discapacidad. (12)

41. Dicho concepto de «discapacidad» debe entenderse en el sentido de que no sólo abarca la imposibilidad de ejercer una actividad profesional, sino también una dificultad para el ejercicio de ésta. Una interpretación distinta sería incompatible con el objetivo de esa Directiva, que pretende, en particular, que una persona con discapacidades pueda acceder a un empleo o ejercerlo. (13)

42. Sería también 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. (14) Según el Tribunal de Justicia, 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. (15)

43. Por consiguiente, 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. (16) En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de esa Directiva. 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 dicha Directiva prohíbe toda discriminación. (17)

44. Habida cuenta de la concepción funcional del concepto de «discapacidad» adoptada por el Tribunal de Justicia, su causa es indiferente. De ello deduzco que una situación de incapacidad laboral derivada de una herida causada por un accidente laboral puede estar comprendida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 si cumple los requisitos contenidos en la definición adoptada por el Tribunal de Justicia.

45. Incumbe al juzgado remitente comprobar si en la situación del Sr. Daouidi concurren esos requisitos.

46. A este respecto, si bien parece acreditado que el Sr. Daouidi sufre una limitación derivada de su herida en el codo y que esa limitación, al interactuar con otras barreras, impide su participación plena y efectiva en la vida profesional en las mismas condiciones que los demás trabajadores, ha de demostrarse aún el carácter duradero de dicha limitación. (18)

47. Para comprobar el carácter duradero de una limitación de este tipo, el juzgado remitente podrá basarse en todas las pruebas que se le presenten, en particular, en documentos y certificados médicos que evalúen la duración probable de la deficiencia en cuestión. Si de esas pruebas resulta que la limitación sufrida por el Sr. Daouidi presenta carácter duradero, es decir, que como consecuencia de posibles secuelas, puede ser de larga duración y persistir más allá del tiempo medio necesario para curar una herida como la que sufre, esa limitación podrá incluirse en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

48. En cambio, contrariamente a lo que indica el juzgado remitente, la apreciación del empresario de que el Sr. Daouidi se ausentó durante un tiempo lo suficientemente largo para que se estimase necesario prescindir de él, no puede determinar el carácter duradero de la limitación. En efecto, la discapacidad es un concepto objetivo y, por tanto, la apreciación subjetiva del empresario acerca de si la imposibilidad para trabajar del demandante en el litigio principal fue lo suficientemente larga carece de pertinencia.

49. Por otra parte, y también a propósito de la demostración del carácter duradero de la limitación, el Gobierno francés observa que el juzgado remitente califica expresamente de «temporal» la situación de incapacidad laboral del Sr. Daouidi, lo que, a su juicio, parece demostrar que, cuando considera la situación de incapacidad en sí misma y no en relación con los motivos que justifican la decisión del empresario de despedirlo, dicha situación no tiene, según el órgano jurisdiccional remitente, carácter verdaderamente duradero. No obstante, considero que el hecho de que la incapacidad se calificara, en un primer momento, de «temporal», no impide que posteriormente pueda considerarse duradera sobre la base de pruebas médicas. Además, a mi juicio, la inclusión de una situación en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 no debe depender de la calificación como «incapacidad temporal» en el sentido del Derecho nacional que se haya aplicado al demandante en el litigio principal. Procede señalar asimismo que del tenor literal de la quinta cuestión prejudicial se

desprende que el Sr. Daouidi se halla en situación de incapacidad temporal «de duración incierta».

50. El Gobierno francés indica también que consta que el despido del demandante en el litigio principal se produjo pasados 53 días de su accidente laboral, lo que, a su juicio, parece un período demasiado breve para que la situación pueda calificarse de «duradera». Sin embargo, no me parece que el plazo que medie entre que se produce un accidente laboral y el despido pueda ser un criterio que determine el carácter duradero o no de la limitación sufrida por un trabajador. Tal limitación podría perfectamente considerarse duradera aun cuando el trabajador fuese despedido inmediatamente después del accidente laboral. Adoptar la postura inversa sería manifiestamente contrario a la protección de los trabajadores discapacitados en la medida en que incitaría a los empresarios a despedir lo más rápidamente posible a los trabajadores enfermos o accidentados cuya situación de incapacidad profesional pudiera resultar duradera.

51. Sobre la base de los datos anteriores el juzgado remitente deberá formarse una opinión acerca de si la situación del Sr. Daouidi está incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

52. Dado que la aplicación de la Directiva 2000/78 va ligada a la apreciación que el juzgado remitente lleve a cabo a raíz de la sentencia que dicte el Tribunal de Justicia en el presente asunto, no procede considerar que la situación controvertida en el litigio principal esté comprendida, en este momento procesal, dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión. (19)

IV. Conclusión

53. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, propongo responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona del modo siguiente:

«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 la situación en la que se halla un trabajador en situación de incapacidad temporal —de duración incierta— por causa de un accidente laboral puede calificarse de “discapacidad” en el sentido de dicha Directiva cuando acarree una limitación derivada, en particular, de dolencias físicas duraderas, que, al interactuar con diversas barreras, pueda 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. Corresponderá al órgano jurisdiccional nacional comprobar si, en el asunto principal, concurren estos requisitos.»

¹ Lengua original: francés.

² En lo sucesivo, «Carta».

³ DO 2000, L 303, p. 16.

⁴ DO 2010, L 23, p. 35; en lo sucesivo, «Convención de la ONU».

⁵ BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654.

[6](#) En lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores».

[7](#) BOE n.º 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584.

[8](#) En cambio, como pone de relieve el juzgado remitente, si hubiese que calificar de «improcedente» el despido del Sr. Daouidi, tal calificación conllevaría para ese trabajador una indemnización mínima, que apenas alcanzaría 22 días de salario.

[9](#) Véase, en particular, el auto de 23 de febrero de 2016, Garzón Ramos y Ramos Martín (C-380/15, no publicado, EU:C:2016:112), apartado 24 y jurisprudencia citada.

[10](#) Véase, en particular, el auto de 23 de febrero de 2016, Garzón Ramos y Ramos Martín (C-380/15, no publicado, EU:C:2016:112), apartado 25 y jurisprudencia citada.

[11](#) Véase, en particular, la sentencia de 18 de diciembre de 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463), apartado 53 y jurisprudencia citada.

[12](#) Véase Cavallini, J., «Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap», *La semaine juridique — Édition sociale*, 2013, n.º 23, pp. 20 y ss. Este autor observa que «basta que una enfermedad tenga como consecuencia duradera obstaculizar la posibilidad de desarrollar “con normalidad” una actividad profesional para que constituya una discapacidad». Véase igualmente Boujeka, A., «La définition du handicap en droit international et en droit de l’Union européenne», *Recueil Dalloz*, 2013, n.º 20, p. 1388. En relación con la concepción «renovada» de la discapacidad resultante de la Convención de la ONU, el autor indica que «resulta —gracias a la sociología y a la antropología— que la discapacidad se parecía menos a una deficiencia que a la interacción entre una limitación funcional del individuo y las barreras sociales o medioambientales. Este nuevo enfoque no sólo no establece una separación absoluta entre la enfermedad y la discapacidad, sino que hace que la primera sea, junto con otras, causa de la segunda» (apartado 9).

[13](#) Véase, en particular, la sentencia de 18 de diciembre de 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463), apartado 54 y jurisprudencia citada.

[14](#) Véase, en particular, la sentencia de 18 de diciembre de 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463), apartado 55 y jurisprudencia citada.

[15](#) Véase la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222), apartado 40.

[16](#) Véase la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222), apartado 41.

[17](#) Véase la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222), apartado 42 y jurisprudencia citada.

[18](#) Véase, en particular, en lo que respecta a la formulación de este requisito, la sentencia de 18 de marzo de 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159), apartado 79.

[19](#) Véase, en este sentido, la sentencia de 27 de marzo de 2014, Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187), apartado 40.