SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 1 de diciembre de 2016 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículos 1 a 3 — Prohibición de discriminación por motivos de discapacidad — Existencia de una "discapacidad" — Concepto de "deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo" — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículos 3, 15, 21, 30, 31, 34 y 35 — Despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta»

En el asunto C-395/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, mediante auto de 14 de julio de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de julio de 2015, en el procedimiento entre

Mohamed Daouidi

y

Bootes Plus, S.L.,

Fondo de Garantía Salarial,

Ministerio Fiscal,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y los Sres. M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan (Ponente) y D. Šváby, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Sr. Daouidi, por el Sr. G. Pérez Palomares, abogado;

– en nombre del Ministerio Fiscal, por el Sr. A. C. Andrade Ortiz;

– en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno francés, por los Sres. G. de Bergues, D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. D. Martin y N. Ruiz García, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de mayo de 2016;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 3 y 15, del artículo 21, apartado 1, de los artículos 30, 31, del artículo 34, apartado 1, y del artículo 35 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») 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 (DO 2000, L 303, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de 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 del Sr. Daouidi mientras se hallaba en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta.

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 por 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»), manifiesta en la letra e) de su preámbulo:

«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 dicha Convención, titulado «Propósito»:

«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 El artículo 2 de dicha Convención, titulado «Definiciones», establece, en su párrafo cuarto:

«Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.»

Derecho de la Unión

6 A tenor de los considerandos 11, 12, 15 y 31 de la Directiva 2000/78:

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

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

[...]

(15) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

[...]

(31) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.»

7 El artículo 1 de esta Directiva, titulado «Objeto», establece:

«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 de dicha Directiva, bajo la rúbrica «Concepto de discriminación», establece, en sus apartados 1 y 2:

«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[n] 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 de esa misma Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone, en su apartado 1, letra c):

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

[...]

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

10 El artículo 10 de la Directiva 2000/78, titulado «Carga de la prueba», establece lo siguiente en sus apartados 1, 2 y 5:

«1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio [acredite], ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

[...]

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.»

Derecho español

11 El artículo 9, apartado 2, de la Constitución dispone:

«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.»

12 El artículo 14 de dicha Constitución establece:

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

13 El artículo 15 de dicha Constitución reza:

«Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.»

14 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 (BOE n.° 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión aplicable en la fecha de los hechos en el litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), tiene el siguiente tenor 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.»

15 El artículo 56, apartado 1, del mencionado Estatuto 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.»

16 El artículo 96, apartado 1, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.° 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584), establece:

«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.»

17 El artículo 108, apartados 1 y 2, de esta Ley 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 prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

[...]»

18 El artículo 110, apartado 1, de la citada Ley tiene el siguiente tenor:

«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 [del Estatuto de los Trabajadores] [...].»

19 El artículo 113 de la misma Ley establece:

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

20 El artículo 181, apartado 2, de la Ley 36/2011 dispone:

«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.»

21 El artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE n.º 289, de 3 de diciembre de 2013, p. 95635), incluye las siguientes definiciones:

«[...]

a) Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

[...]

c) Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.

d) Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

22 El 17 de abril de 2014, el Sr. Daouidi fue contratado por Bootes Plus para trabajar como ayudante de cocina en uno de los restaurantes de un hotel situado en Barcelona.

23 A este respecto, el Sr. Daouidi y Bootes Plus celebraron un contrato con carácter eventual justificado por un aumento de trabajo en el restaurante, por una duración de tres meses y a jornada parcial (20 horas por semana). Este contrato establecía un período de prueba de 30 días. El 1 de julio de 2014, el Sr. Daouidi y Bootes Plus pactaron la conversión de dicho contrato a jornada completa (40 horas por semana).

24 El 15 de julio de 2014, se prorrogó en nueve meses más el contrato del Sr. Daouidi, fijándose como fecha de cese el 16 de abril de 2015. El jefe de cocina dio su informe favorable a tal prórroga, al igual que a la anterior ampliación de la jornada del Sr. Daouidi.

25 El 3 de octubre de 2014, el Sr. Daouidi resbaló en la cocina del restaurante en el que trabajaba, lo que le dislocó el codo izquierdo, que tuvo que ser enyesado. En la misma fecha, el Sr. Daouidi inició el proceso para que se le reconociera una incapacidad temporal derivada de accidente laboral.

26 A las dos semanas de ese accidente laboral, el Jefe de Cocina contactó con el Sr. Daouidi interesándose por su estado médico y por la previsión de duración de su situación de incapacidad temporal. El Sr. Daouidi le manifestó que su reincorporación no podía ser inmediata.

27 El 26 de noviembre de 2014, estando aún en situación de incapacidad temporal, el Sr. Daouidi recibió de Bootes Plus comunicación escrita de despido disciplinario con el siguiente tenor literal:

«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].»

28 El 23 de diciembre de 2014, el Sr. Daouidi presentó demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, cuya pretensión principal es que se declare la nulidad de su despido con arreglo al artículo 108, apartado 2, de la Ley 36/2011.

29 A este respecto, el Sr. Daouidi adujo, por una parte, que el despido del que fue objeto vulneraba su derecho fundamental a la integridad física consagrado en el artículo 15 de la Constitución, en particular porque el directivo de la empresa le había indicado que se reincorporara al trabajo el fin de semana del 17 al 19 de octubre de 2014, lo que no podía hacer. Por otra parte, alegó que dicho despido, al tener por causa o motivo real su situación de incapacidad temporal derivada de su accidente de trabajo, es discriminatorio y guarda relación, por tanto, con el concepto de «discapacidad» 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).

30 Subsidiariamente, el Sr. Daouidi solicitó a ese juzgado que declarase su despido improcedente con arreglo al artículo 108, apartado 1, de la Ley 36/2011.

31 El juzgado remitente indica que se han acreditado hechos suficientes para considerar que, aunque el despido del Sr. Daouidi es un despido con formalidad y apariencia disciplinaria, su motivo real es la situación de incapacidad —de duración incierta— derivada del accidente laboral del que fue víctima el Sr. Daouidi.

32 Según dicho juzgado, de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional resulta que un despido basado en la enfermedad o en la situación de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo no se considera discriminatorio, con la consecuencia de que dicho despido no puede considerarse nulo con arreglo al artículo 108, apartado 2, de la Ley 36/2011.

33 No obstante, el juzgado remitente se pregunta si tal despido no es contrario al Derecho de la Unión en la medida en que viola el principio de no discriminación y vulnera el derecho a protección en caso de despido injustificado, el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y el derecho a la protección de la salud, consagrados, respectivamente, en el artículo 21, apartado 1, en los artículos 30 y 31, en el artículo 34, apartado 1, y en el artículo 35 de la Carta.

34 Por otra parte, el juzgado remitente se pregunta si existe, en el litigio principal, una discriminación por «discapacidad» con arreglo a la Directiva 2000/78. En primer lugar, estima que la limitación que padece el Sr. Daouidi al dislocarse el codo es evidente. A este respecto, ese juzgado precisa que, en la fecha de la vista celebrada ante él en el litigio principal, unos seis meses después del accidente laboral del Sr. Daouidi, su codo izquierdo seguía enyesado. En segundo lugar, sostiene que la empresa del Sr. Daouidi consideró su incapacidad laboral demasiado larga, incompatible con sus intereses, por lo que dicho tribunal concluye que concurre el requisito relativo al carácter «permanente» de la limitación. Por último, considera que esa decisión de despido impide la participación plena y efectiva del Sr. Daouidi en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

35 El juzgado remitente añade que, en caso de que el despido del Sr. Daouidi se hubiese realizado vulnerando derechos fundamentales consagrados por el Derecho de la Unión, dicho despido debería ser declarado nulo y no sólo improcedente.

36 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 artículo 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 artículo 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?»

Sobre la quinta cuestión prejudicial

37 Mediante su quinta cuestión prejudicial, que procede analizar en primer lugar, el juzgado remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que una persona se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral, conlleva, por sí solo, que la limitación de su capacidad se pueda calificar de «duradera», con arreglo al concepto de «discapacidad» mencionado en esa Directiva.

38 Con carácter preliminar, 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 está la discapacidad. De conformidad con su artículo 3, apartado 1, letra c), dicha Directiva se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, en relación, en particular, con las condiciones de despido.

39 En el caso de autos, el juzgado remitente pretende que se dilucide si el estado del Sr. Daouidi, despedido mientras se hallaba en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, está comprendido en el concepto de «discapacidad» en el sentido de dicha Directiva.

40 A este respecto, es preciso recordar que la Unión aprobó la Convención de la ONU sobre la discapacidad mediante la Decisión 2010/48. Por consiguiente, a partir de la entrada en vigor de aquélla, sus disposiciones forman parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión (véase la sentencia de 18 de marzo de 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, apartado 73 y jurisprudencia citada). Por otra parte, del apéndice al anexo II de esta 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 relacionados con cuestiones regidas por esta Convención.

41 De ello se sigue que dicha Convención puede ser invocada para interpretar esta Directiva, que en la medida de lo posible debe interpretarse de conformidad con esa misma Convención (véanse las

sentencias de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 32, y de 18 de marzo de 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, apartado 75).

42 Por esa razón, a raíz de la ratificación por la Unión de la Convención de la ONU, el Tribunal de Justicia ha estimado que el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 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 (véanse las sentencias de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 38; de 18 de marzo de 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, apartado 76, y de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, apartado 53).

43 En consecuencia, la expresión «personas con discapacidad» contenida en el artículo 5 de esta Directiva debe interpretarse en el sentido de englobar a todas las personas que tengan una discapacidad que se corresponda con la definición expuesta en el apartado anterior (sentencia de 4 de julio de 2013, Comisión/Italia, C-312/11, no publicada, EU:C:2013:446, apartado 57).

44 Procede añadir que dicha Directiva comprende, en particular, las discapacidades debidas a accidentes (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 40).

45 Por consiguiente, si un accidente 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, puede estar incluido en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 (véase, por analogía, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 41).

46 En el caso de autos, de la resolución de remisión resulta que el Sr. Daouidi fue víctima de un accidente laboral y que se dislocó el codo izquierdo, que tuvo que ser enyesado. Procede señalar que, en principio, tal estado físico es reversible.

47 El juzgado remitente precisa que, en la fecha de la vista celebrada ante él en el litigio principal, a saber, unos seis meses después de dicho accidente laboral, el codo del Sr. Daouidi seguía enyesado y, por tanto, éste no podía desarrollar su actividad profesional.

48 En estas circunstancias, consta que el Sr. Daouidi ha sufrido una limitación de su capacidad derivada de una dolencia física. Por consiguiente, para determinar si cabe considerar al Sr. Daouidi una «persona con discapacidad» con arreglo a la Directiva 2000/78, e incluida, por tanto, en el ámbito de aplicación de esa Directiva, hay que analizar si esa limitación de su capacidad, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva del interesado en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, es «duradera» en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 42 de la presente sentencia.

49 La Convención de la ONU no define el concepto del carácter «a largo plazo» de las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales. La Directiva 2000/78 no define el concepto de «discapacidad» ni establece el de limitación «duradera» de la capacidad de la persona con arreglo a dicho concepto.

50 Pues bien, según reiterada jurisprudencia, de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho de la Unión como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición del Derecho de la Unión que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto en toda la Unión de una interpretación autónoma y uniforme que debe buscarse teniendo en cuenta el contexto de la disposición y el objetivo perseguido por la normativa de que se trate (véanse, en particular, las sentencias de 18 de enero de

1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, apartado 11, y de 16 de junio de 2016, Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, apartado 36).

51 Así pues, a falta de tal remisión expresa al Derecho de los Estados miembros, el concepto de limitación «duradera» de la capacidad de la persona, con arreglo al concepto de «discapacidad» al que se refiere la Directiva 2000/78, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme.

52 De ello resulta que el hecho de que se aplique al Sr. Daouidi el régimen jurídico de la incapacidad «temporal», con arreglo al Derecho español, no puede excluir la calificación de la limitación de su capacidad como «duradera», en el sentido de la Directiva 2000/78, interpretada a la luz de la Convención de la ONU.

53 Por otra parte, el carácter «duradero» de la limitación debe analizarse con respecto al estado de incapacidad del interesado en la fecha en la que se adopta contra él el acto presuntamente discriminatorio (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, apartado 29).

54 Por lo que respecta al concepto de carácter «duradero» de una limitación en el contexto del artículo 1 de la Directiva 2000/78 y del objetivo perseguido por ésta, es necesario recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la importancia que el legislador de la Unión atribuye a las medidas destinadas a adaptar el puesto de trabajo en función de la discapacidad demuestra que tuvo en mente supuestos en los que la participación en la vida profesional se ve obstaculizada durante un largo período (véase la sentencia de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, apartado 45).

55 Corresponde al juzgado remitente comprobar si la limitación de la capacidad del interesado tiene carácter «duradero», ya que tal apreciación es, ante todo, de carácter fáctico.

56 Entre los indicios que permiten considerar que una limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o, como puso de manifiesto, en esencia, el Abogado General en el punto 47 de sus conclusiones, el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

57 En la comprobación del carácter «duradero» de la limitación de la capacidad del interesado, el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de esa persona, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

58 En caso de que el juzgado remitente llegase a la conclusión de que la limitación de la capacidad del Sr. Daouidi es «duradera», hay que recordar que 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 (véanse las sentencias de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, apartado 48, y de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 71).

59 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la quinta cuestión prejudicial que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que:

– El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de la ONU.

– Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no

presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

– Al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

Sobre las cuatro primeras cuestiones prejudiciales

60 Mediante sus cuatro primeras cuestiones prejudiciales, que procede analizar conjuntamente y en segundo lugar, el juzgado remitente solicita, en esencia, la interpretación de los artículos 3 y 15, del artículo 21, apartado 1, de los artículos 30 y 31, del artículo 34, apartado 1, y del artículo 35 de la Carta en una situación como la controvertida en el litigio principal.

61 A este respecto, hay que recordar que, según reiterada jurisprudencia, en el marco de la remisión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia sólo puede interpretar el Derecho de la Unión dentro de los límites de las competencias que le son atribuidas (sentencia de 27 de marzo de 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, apartado 27, y auto de 25 de febrero de 2016, Aiudapds, C-520/15, no publicado, EU:C:2016:124, apartado 18).

62 En lo que respecta a la Carta, su artículo 51, apartado 1, establece que las disposiciones de la Carta están dirigidas a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. El artículo 6 TUE, apartado 1, y el artículo 51, apartado 2, de la Carta precisan que las disposiciones de ésta no amplían el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión en los términos definidos en los Tratados.

63 Como resulta de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, 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 (véanse la sentencia de 26 de febrero de 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, apartado 22, y el auto de 25 de febrero de 2016, Aiudapds, C-520/15, no publicado, EU:C:2016:124, apartado 20).

64 Pues bien, a este respecto, procede señalar que en la fase actual del procedimiento principal no se ha acreditado que la situación controvertida entre en el ámbito de aplicación de una norma del Derecho de la Unión distinta de las que figuran en la Carta.

65 En efecto, por lo que respecta, en particular, a la Directiva 2000/78, como se ha expuesto en la respuesta dada a la quinta cuestión prejudicial, el hecho de que una persona se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación que sufre esa persona pueda ser calificada de «duradera», con arreglo al concepto de «discapacidad» mencionado por la Directiva 2000/78.

66 Además, la resolución de remisión no incluye ningún pronóstico acerca del eventual restablecimiento —completo o no— del Sr. Daouidi o información sobre las eventuales secuelas o consecuencias que tendrá dicho accidente en el cumplimiento de las tareas para las que fue contratado.

67 Por consiguiente, como puso de manifiesto el Abogado General en el punto 52 de sus conclusiones, al ir ligada la aplicación de la Directiva 2000/78 en el litigio principal a la apreciación que realice el juzgado remitente a raíz de la presente sentencia del Tribunal de Justicia, no procede considerar que la situación de que se trata en el litigio principal esté comprendida, en este momento procesal, dentro del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de marzo de 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, apartado 40).

68 En tales circunstancias, hay que declarar que el Tribunal de Justicia es incompetente para responder a las cuatro primeras cuestiones prejudiciales.

Costas

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

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

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:

– **El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de 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.**

– **Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.**

– **Al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.**

Bay Larsen Vilaras Malenovský

Safjan Šváby

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 1 de diciembre de 2016.

El Secretario El Presidente de la Sala

Tercera

A. Calot Escobar L. Bay Larsen

---

* Lengua de procedimiento: español.