

SEGUN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

La legislación europea prohíbe discriminar a un trabajador por tener a su cargo un hijo discapacitado



Foto: EP

BRUSELAS, 17 Jul. (EUROPA PRESS) -

La legislación europea sobre igualdad de trato en el empleo prohíbe discriminar a un trabajador por tener a su cargo un hijo discapacitado a quien debe prestar la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, según dictaminó este jueves el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TUE).

La sentencia se refiere al caso de una mujer británica que trabajaba como secretaria jurídica en un bufete de abogados en Londres. En el año 2002 tuvo un hijo discapacitado cuyo estado exige cuidados específicos y especializados, y la mayor parte de estos cuidados se los dispensa su madre.

El 4 de marzo de 2005, la demandante aceptó dimitir voluntariamente como parte de un recorte de plantilla, lo que puso fin al contrato que la vinculaba a su antiguo empresario. El 30 de agosto presentó una demanda contra un tribunal laboral de Londres en la que sostenía que había sido víctima de un despido encubierto y de un trato menos favorable que el que obtuvieron los restantes empleados debido al hecho de tener a su cargo un hijo discapacitado.

Para fundamentar su demanda, la mujer alegó diferentes hechos constitutivos, según ella, de discriminación o de acoso, en la medida en que, en circunstancias similares, se trataba de modo diferente a los padres de hijos no discapacitados. Entre otros hechos, mencionaba la negativa de su antiguo empresario a reintegrarla, una vez finalizado su permiso de maternidad, en el puesto que había ocupado con anterioridad; la negativa a concederle flexibilidad horaria, y "diversos comentarios insultantes y fuera de lugar tanto contra ella misma como contra su hijo".

A raíz de esta denuncia, el tribunal laboral de Londres se dirigió al Tribunal de Justicia de la UE para pedirle que aclare si la directiva sobre igualdad de trato en el empleo únicamente prohíbe la discriminación por discapacidad cuando el propio trabajador es la persona discapacitada; o si esta prohibición se aplica también cuando el empleado no es la persona discapacitada pero sí la víctima de un trato desfavorable por motivo de la discapacidad de un hijo suyo.

En su sentencia de este jueves, el TUE responde que la prohibición de discriminación recogida en la normativa comunitaria "no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que son ellas mismas discapacitadas". También se vulnera la directiva europea sobre igualdad en el empleo cuando un empresario trata a un trabajador de manera menos favorable que al resto y se acredita que este trato desfavorable "está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor

parte de los cuidados que su estado requiere".

© 2008 Europa Press