Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. NIILO JÄÄSKINEN
presentadas el 17 de julio de 2014[1]

Asunto C-354/13

FOA, en representación del Sr. Karsten Kaltoft,
contra
Kommunernes Landsforening (KL), en representación de Billund Kommune[Petición de decisión prejudicial

planteada por el Retten i Kolding (Dinamarca)]

«Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Discriminación por razón de discapacidad — Prohibición general de discriminación en el mercado de trabajo por razón de obesidad a la luz de la legislación sobre derechos fundamentales de la Unión Europea — Ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión — Obesidad como "discapacidad" en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78»

I. **Introducción**

1. La obesidad es un problema creciente en la sociedad moderna.[2] En la presente petición de decisión prejudicial se solicita al Tribunal de Justicia que dilucide por primera vez qué disposiciones del Derecho de la Unión se aplican, en su caso, a la discriminación por obesidad.

2. El Sr. Kaltoft, demandante en el litigio principal, alega que su relación laboral con el Ayuntamiento de Billund como cuidador infantil fue resuelta debido a su obesidad y que ello supone una discriminación por razón de discapacidad. El Sr. Kaltoft sostiene asimismo que en ningún momento mientras estuvo trabajando en el Ayuntamiento de Billund pesó menos de 160 kg. Mide 1,72 metros. Las partes coinciden en que durante sus quince años de actividad como cuidador infantil en el Ayuntamiento de Billund, el Sr. Kaltoft ha sido obeso, conforme a la definición establecida por la OMS.[3]

1 — Lengua original: inglés.

2 — Para una imagen global de los problemas en Europa, véase, por ejemplo, el Libro Blanco de la Comisión titulado «Estrategia europea sobre problemas de salud relacionados con la alimentación, el sobrepeso y la obesidad» [COM(2007)0279 final].

3 — La obesidad no es un fenómeno claramente definido, sino que puede abarcar desde la situación de tener un grave sobrepeso a sufrir obesidad mórbida. Para más datos, en particular cómo aprecia la OMS la obesidad, véase el apartado III.C. 3.

3. La postura del Sr. Kaltoft se articula en dos alegaciones principales. En primer lugar, aduce que la obesidad está comprendida en el ámbito de una prohibición general del Derecho de la Unión que engloba toda clase de discriminación en el mercado de trabajo, y que el Ayuntamiento de Billund infringió esa norma al despedirle. En segundo lugar, sostiene que la obesidad es un tipo de «discapacidad», de modo que la discriminación basada en la obesidad está prohibida por los artículos 1 y 2 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. [4]

II. **Marco jurídico, hechos, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia**

A. *Disposiciones aplicables*

1. Derecho de la Unión

4. De conformidad con el artículo 1 de la Directiva 2000/78, su objeto es «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», mientras que el artículo 2 confirma que la Directiva 2000/78 comprende tanto la discriminación directa como indirecta, si bien únicamente la segunda está sujeta a la condición de justificación objetiva.

5. El ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 se establece en el artículo 3. El artículo 3, apartado 1, letra c), dispone que, dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, dicha Directiva se aplica a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con el empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las de despido y remuneración.

2. Derecho danés

6. La resolución de remisión cita, como disposiciones pertinentes del Derecho danés, los artículos 1, 2, apartado 1, 2 *bis* y 7 *bis* de la Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Ley de no discriminación en el mercado de trabajo; en lo sucesivo, «Forskelsbehandlingsloven») y la lovbekendtgørelse nº 1349 af 16. december 2008 (Decreto de refundición nº 1349, de 16 de diciembre de 2008). El ordenamiento jurídico interno fue adaptado a la Directiva 2000/78 a través de una modificación de la Forskelsbehandlingsloven.

7. Con arreglo a la Forskelsbehandlingsloven, por discriminación se entenderá toda discriminación directa o indirecta por razón de, *inter alia*, discapacidad. Esta discriminación por los empleadores está prohibida, *inter alia*, en el despido.

4 — DO L 303, p. 16. Véanse, en particular, las sentencias Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456); Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415); Odar (C-152/11, EU:C:2012:772); Ring (C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222; también conocida como HK Danmark); Comisión/Italia (C-312/11, EU:C:2013:446); Z (C-363/12, EU:C:2014:159), y Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350).

B. *Hechos y cuestiones prejudiciales*

8. El demandante, el Sr. Karsten Kaltoft, representado por su sindicato, el FOA Fag og Arbejde («FOA»), lleva trabajando desde 1996 como cuidador infantil para el Ayuntamiento de Billund, que forma parte de la Administración pública de Dinamarca. Los cuidadores infantiles son contratados para cuidar a los hijos de otras personas en sus propios domicilios. Debido a la obesidad del Sr. Kaltoft y en el marco de su política de salud, el Ayuntamiento de Billund le prestó asistencia económica desde enero de 2008 hasta enero de 2009, a fin de que pudiera acudir a un gimnasio y practicar deporte.

9. Mediante carta de 22 de noviembre de 2010 el Sr. Kaltoft fue despedido. El despido se produjo tras la celebración de un procedimiento oficial de audiencia, obligatorio en el caso de despido de un empleado público. Durante una reunión en el marco de dicho procedimiento se abordó la obesidad del Sr. Kaltoft. Sin embargo, las partes no coinciden en por qué la obesidad del demandante fue objeto de examen en dicha reunión. Tampoco están de acuerdo sobre si en la reunión se dejó claro que la obesidad del demandante fue uno de los motivos del despido. La motivación expresada en la carta de despido hacía referencia a que el despido se efectuó «tras un examen concreto a la vista del número decreciente de niños». En la carta de despido no se mencionó la obesidad, ni tampoco ningún motivo concreto de por qué se despidió precisamente al Sr. Kaltoft, de entre los distintos cuidadores infantiles empleados por el Ayuntamiento de Billund.

10. El Sr. Kaltoft sostiene que sufrió una discriminación ilegal por razón de su obesidad y que el Ayuntamiento de Billund debe abonarle una indemnización por la discriminación sufrida. Inició un procedimiento ante el Retten i Kolding, para que se acogieran estas pretensiones.

11. El 25 de junio de 2013 el Retten i Kolding resolvió plantear las siguientes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

«1) ¿Es contraria al Derecho de la Unión, según se manifiesta, por ejemplo, en el artículo 6 TUE, relativo a los derechos fundamentales, una discriminación por motivo de obesidad en el mercado de trabajo, en general, o por parte de un empleador público, en particular?

2) ¿Una eventual prohibición por el Derecho de la Unión de la discriminación por motivo de obesidad es directamente aplicable a la relación entre un nacional danés y su empleador, una autoridad pública?

3) Si el Tribunal de Justicia considerase que en la Unión Europea existe una prohibición de discriminación por motivo de obesidad en el mercado de trabajo, en general, o por parte de un empleador público, en particular, ¿deberá efectuarse el examen de si se vulneró una eventual prohibición de discriminación por motivo de obesidad conforme a las normas relativas al reparto de la carga de la prueba, de modo que para la aplicación efectiva de dicha prohibición, en un caso en que se pueda presumir que se ha producido discriminación, la carga de la prueba deba corresponder al empleador contra el que existe una denuncia o que actúa como demandado en un procedimiento judicial [...]?

4) ¿Puede considerarse la obesidad como una discapacidad cubierta por la protección que brinda la Directiva 2000/78 […], y, en su caso, qué criterios resultan determinantes para apreciar que la obesidad de una persona implica en concreto la protección de dicha persona por la prohibición de discriminación por motivo de discapacidad, prevista en la citada Directiva?»

12. El FOA, actuando en representación del Sr. Kaltoft, el Ayuntamiento de Billund, representado por el Kommunernes Landsförening (asociación de municipios daneses), el Reino de Dinamarca y la Comisión presentaron observaciones escritas. Todas esas partes participaron a través de sus representantes en la vista que se celebró el 12 de junio de 2014.

III. **Análisis**

A. *Observaciones preliminares*

13. En un primer momento es importante tener en mente el ámbito de las cuestiones prejudiciales. La primera de ellas y las dos siguientes se refieren a la cuestión de si la obesidad puede considerarse un motivo *autónomo* de discriminación que, según el Sr. Kaltoft, es ilegal a la luz de un principio general del Derecho de la Unión que prohíbe cualquier forma de discriminación en el mercado de trabajo.

14. Por su parte, mediante la cuarta cuestión prejudicial se pregunta, en esencia, si la obesidad está *incluida*, en todo caso o en determinados supuestos, en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

15. Si se responde de forma negativa a la primera cuestión prejudicial, ya no sería necesario responder a las cuestiones segunda y tercera según las ha formulado el órgano jurisdiccional nacional, dado que ambas hacen referencia también a la presunta prohibición general del Derecho de la Unión que abarca cualquier forma de discriminación en el mercado de trabajo. A continuación, concluiré que no existe un principio general del Derecho de la Unión que prohíba la discriminación en el mercado de trabajo, y que comprenda la discriminación por razón de obesidad como motivo autónomo de discriminación ilegal. Sin embargo, en mi opinión, la obesidad de cierta gravedad puede constituir una discapacidad en virtud de la Directiva 2000/78.

B. *¿Existe una prohibición general en el Derecho de la Unión de toda forma de discriminación que incluya la obesidad? (primera cuestión prejudicial)*

16. Existen cuatro disposiciones de los Tratados que abordan la cuestión de la discapacidad. Son el artículo 10 TFUE según el cual «en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de […] discapacidad […]»; el artículo 19 TFUE, que establece la base legal para que la Unión adopte medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por razón de discapacidad; el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») que prohíbe «toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de […] discapacidad», y el artículo 26 de la Carta, que dispone que «la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad».

17. En cambio, no se menciona la obesidad como motivo prohibido de discriminación en ninguna de las disposiciones arriba indicadas, ni en ningún otro instrumento normativo de la Unión. Sin embargo, el artículo 21 de la Carta es abierto, en la medida en que prohíbe toda «discriminación, y en particular, la ejercida por razón de […]». Por consiguiente, basándose en el tenor de esta disposición, tomada por sí sola, cabe sostener que existe un principio general de no discriminación en el Derecho de la Unión que incluye motivos que no figuran reflejados expresamente en el artículo 21 de la Carta. Como ejemplo de dichos motivos de discriminación prohibidos podrían mencionarse las condiciones fisiológicas, como el aspecto o el tamaño, las características psicológicas, como el temperamento o carácter, o factores sociales como la clase o el estatus.

18. De existir una prohibición general de discriminación en el mercado de trabajo prevista en el Derecho de la Unión, ésta debería basarse forzosamente en (i) la disposición de la Carta sobre prohibición de la discriminación (artículo 21),[5] o (ii) en los principios generales del Derecho de la Unión que se derivan de las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros o que están garantizados en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH). En apoyo de esta segunda opción, el Sr. Kaltoft invoca el artículo 14 del CEDH, el protocolo nº 12 del CEDH y las disposiciones abiertas que prohíben la discriminación contenidas en las constituciones de Estonia, Países Bajos, Polonia, Finlandia y Suecia.

19. Sin embargo, es importante recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 6 TUE, apartado 1, impide que puedan invocarse las disposiciones de la Carta para ampliar « *en modo alguno* las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados»,[6] y que el artículo 51, apartado 2, de la Carta se ha interpretado de un modo similar.[7] Dichas disposiciones establecen un límite externo a la normativa sobre derechos fundamentales de la Unión Europea pertinente en el presente asunto.

20. De conformidad con el artículo 51, apartado 1, de la Carta, ésta únicamente vincula a los Estados cuando «aplican» el Derecho de la Unión. Conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia hasta la fecha, la circunstancia de que la discriminación se produzca en un ámbito sustantivo como el mercado de trabajo no es fundamento suficiente para concluir que un Estado miembro, en este caso Dinamarca, está «aplicando» el Derecho de la Unión.[8] Asimismo, cuando el objeto del litigio principal no versa sobre la interpretación o aplicación de una norma del Derecho de la Unión distinta de las establecidas en la Carta, ese vínculo será insuficiente.[9]

21. Por el contrario, para que una situación jurídica pueda quedar amparada en la normativa de la Unión en materia de derechos fundamentales, contenida en la Carta, debe existir un vínculo de conexión con el Derecho de la Unión de un grado superior a la proximidad de las materias consideradas o a las incidencias indirectas de una de ellas en la otra.[10]

22. Ese vínculo necesario existirá en presencia de una disposición concreta e identificada del Derecho de un Estado miembro, en este caso, el Derecho danés, que esté comprendida en el ámbito (sustantivo) de una disposición, igualmente concreta e identificada, del Derecho de la Unión, al margen de que esté contenida en un acto legislativo de la Unión o en los propios Tratados.[11] De los autos no se desprende que se haya llevado a cabo este doble ejercicio de identificación. Más bien se invoca la existencia de un principio general del Derecho de la Unión que prohíbe la discriminación en el mercado de trabajo.

5 — Procede señalar que el Tribunal de Justicia ha declarado recientemente que el artículo 26 de la Carta sobre integración de las personas con discapacidad «no puede por sí solo conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal». Sentencia Glatzel (EU:C:2014:350), apartado 78.

6 — Sentencia Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105), apartado 23 (el subrayado es mío).

7 — *Ibidem*. Véase, asimismo, la sentencia Pringle (C-370/12, EU:C:2012:756), apartado 179

8 — Véanse, en particular, las orientaciones contenidas en la sentencia Åkerberg Fransson (EU:C:2013:105).

9 — Sentencia Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187), apartado 33.

10 — Sentencia Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126), apartado 24.

11 — Por ejemplo, véase el análisis del Tribunal de Justicia en los apartados 24 a 28 de la Sentencia Åkerberg Fransson (EU:C:2013:105). Véase, asimismo, la sentencia Texdata Software (C-418/11, EU:C:2013:588), en cuyo apartado 44 el Tribunal de Justicia consideró que la situación de la que se trataba estaba «regula[da] específicamente» por una Directiva (concreta). Como ejemplo de varios casos en los que no existía vínculo con el Derecho de la Unión al no cumplirse el requisito de la doble identificación, véanse la sentencia Vinkov (C-27/11, EU:C:2012:326) y los autos Pedone (C-498/12, EU:C:2013:76); Gentile (C-499/12, EU:C:2013:77) y Sociedade Agrícola e Imobiliária da Quinta de S. Paio (C-258/13, EU:C:2013:810).

23. Por otro lado, los artículos 10 TFUE y 19 TFUE son, en mi opinión, insuficientes para determinar que un Estado miembro está aplicando el Derecho de la Unión, en el sentido del artículo 51 de la Carta. Como señaló el Abogado General Wahl en sus conclusiones presentadas en el asunto Z,[12] el artículo 10 TFUE contiene una disposición general que establece un determinado objetivo político al que se compromete la Unión Europea. Procede añadir que el artículo 19 TFUE sólo establece una base legal para las medidas tendentes a evitar la discriminación en el ámbito de competencia de la Unión y no puede aplicarse a motivos de discriminación que no estén expresamente previstos en él.[13] El Tribunal de Justicia ha reiterado recientemente que la sola circunstancia de que una ley nacional pueda afectar indirectamente al funcionamiento de una organización común de los mercados agrícolas no puede constituir un vínculo de conexión suficiente entre dicha ley y el Derecho de la Unión para que el artículo 51, apartado 1, de la Carta resulte aplicable.[14] Asimismo, la circunstancia de que una autoridad pública de un Estado miembro adopte una decisión, en este caso, la decisión de despedir al Sr. Kaltoft, que pueda afectar a la política de la Unión de lucha contra la discriminación no constituye la conexión que exige el artículo 51, apartado 1, de la Carta.

24. Según las explicaciones sobre la Carta, el artículo 21, apartado 1, de ese instrumento «no modifica el alcance de las competencias conferidas por el artículo 19 ni la interpretación de dicho artículo».[15] Además, todos los actos legislativos de la Unión que prohíben la discriminación se refieren a motivos concretos de discriminación en ámbitos específicos, y no prohíben de forma general cualquier trato discriminatorio. Pienso, además de en la Directiva 2000/78, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en lo que respecta a la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en medidas como la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico,[16] y en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.[17] Estas medidas no prohíben la discriminación de forma generalizada, sino por los motivos expuestos en ellas.

25. Por lo tanto, concluir en sentido contrario que basta una conexión general entre la legislación del mercado de trabajo del Estado miembro y de la Unión para que se pueda invocar la protección de los derechos fundamentales de la Unión en el ámbito nacional supondría excederse del límite externo de la normativa de la Unión sobre derechos fundamentales. En efecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que, si bien es verdad que entre los derechos fundamentales del Derecho de la Unión figura el principio general de no discriminación que vincula a los Estados miembros cuando la situación nacional sobre la que versa el litigio principal está incluida en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario, «no cabe deducir que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 deba ampliarse por analogía a otros tipos de discriminación además de las basadas en los motivos enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 1 de la propia Directiva».[18]

12 — Conclusiones del Abogado General Wahl en el asunto Z (C-363/12, EU:C:2013:604), punto 112.

13 — Véase, en este sentido, la sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartado 55.

14 — Sentencia Siragusa (EU:C:2014:126) apartado 29, en el que se citan las sentencias Annibaldi (C-309/96, EU:C:1997:631), apartado 22, y Kremzow (C-299/95, EU:C:1997:254), apartado 16.

15 — DO 2007, C 303, p. 17, explicación relativa al artículo 21.

16 — DO L 180, p. 22.

17 — DO L 204, p. 23.

18 — Sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartado 56. Véase también, por ejemplo, la sentencia Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), en la que el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 73, que en el momento de los hechos del litigio principal, ni el Tratado CE, ni ninguna otra disposición del Derecho de la Unión, prohibían las discriminaciones entre padres adoptivos y padres biológicos por lo que respecta al permiso de maternidad. En el apartado 72 de esa misma sentencia, el Tribunal de Justicia consideró que la situación sobre la que se pronunciaba no estaba comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.

26. Por último, no acepto la alegación del Sr. Kaltoft según la cual el principio general del Derecho de la Unión que prohíbe la discriminación por razón de edad, actualmente consagrado en el artículo 21, apartado 1, de la Carta y que, en determinadas circunstancias, puede surtir efecto directo horizontal entre dos particulares, respalde su tesis en modo alguno.[19] En la jurisprudencia pertinente sobre discriminación por razón de edad no hay ningún elemento que apunte a la existencia de un principio general del Derecho que prohíba la discriminación en el mercado de trabajo con carácter general. Las disposiciones constitucionales comunes a unos pocos Estados miembros o un protocolo del CEDH que entró en vigor el 1 de abril de 2005 tampoco sirven de base para determinar la existencia de un principio general del Derecho que obligue a los Estados miembros a luchar contra la discriminación por motivos que, a diferencia de la edad, no figuran en los tratados o en la normativa de la Unión. Asimismo, el artículo 14 del CEDH no puede ampliar la competencia de la Unión Europea en relación con el principio de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta.

27. Por los motivos expuestos, propongo al Tribunal de Justicia que responda de forma negativa a la primera cuestión prejudicial. De ello se deduce que no es necesario responder a las cuestiones segunda y tercera conforme están formuladas en la resolución de remisión.[20]

C. ¿Puede considerarse la obesidad una «discapacidad»? (cuarta cuestión prejudicial)

1. El concepto de discapacidad en la Directiva 2000/78

28. Procede señalar desde un primer momento que el significado del concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78 ha sido ampliamente examinado en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Sus elementos fundamentales son los siguientes.

29. El concepto de «discapacidad» no está definido en la Directiva 2000/78, que tampoco se remite al Derecho de los Estados miembros a efectos de esta definición de dicho concepto.[21] Pues bien, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha desarrollado una interpretación autónoma y uniforme del concepto de «discapacidad», y más recientemente, en el contexto de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que la Unión Europea ratificó mediante decisión de 26 de noviembre de 2009.[22] La Convención forma parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión a partir de la fecha de su entrada en vigor.[23] Conviene destacar asimismo que la Directiva 2000/78 debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con la Convención de la ONU.[24] El Tribunal de Justicia ha declarado que la Directiva «tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir *todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad*»[25] (el subrayado es mío).

19 — Sentencias Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) y Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21).

20 — Sin embargo, procede recordar que la cuestión de la carga de la prueba en la aplicación de la Directiva 2000/78 se abordó de forma exhaustiva en el asunto Coleman (EU:C:2008:415).

21 — Sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartado 39.

22 — Véase la Decisión 2010/48/CE del Consejo relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (DO L 23, p. 35). Además, con arreglo al anexo II de dicha decisión, entre otros en el ámbito del empleo, la Directiva 2000/78 es uno de los actos de la Unión que se refiere a cuestiones reguladas en la Convención de la ONU. Véase la sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 31.

23 — Véanse las sentencias Ring (EU:C:2013:222), apartado 30 y la jurisprudencia citada, y Glatzel (EU:C:2014:350), apartado 68.

24 — Véanse las sentencias Ring (EU:C:2013:222), apartado 32, y Z (EU:C:2014:159), apartado 75. Este extremo ha sido confirmado recientemente en el apartado 70 de la sentencia Glatzel (EU:C:2014:350), apartado 70, pese a que, en el apartado 69 de dicha sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que las disposiciones de la Convención de la ONU «no constituyen, desde el punto de vista de su contenido, disposiciones incondicionales y suficientemente precisas que permitan el control de la validez del acto del Derecho de la Unión en relación con ellas», citando la sentencia Z (EU:C:2014:159), apartados 89 y 90.

25 — Sentencia Coleman (EU:C:2008:415), apartado 38.

30. Debe entenderse que el concepto de «discapacidad», en el sentido de la Directiva 2000/78, hace referencia a las limitaciones que, en particular, se derivan de i) deficiencias físicas, mentales o psicológicas, ii) a largo plazo,[26] iii) que al interactuar con diversas barreras[27] iv) pueden impedir v) la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional vi) en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.[28] Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado que la expresión «personas con discapacidad» contenida en el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de incluir a todas las personas que tengan una discapacidad que se corresponda con esta definición.[29]

31. El ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 no puede ampliarse por analogía más allá de las razones de discriminación previstas en su artículo 1 mediante una remisión a un principio general de no discriminación del Derecho de la Unión.[30] Por consiguiente, una enfermedad como tal no es una razón de discriminación prohibida por la Directiva 2000/78.[31]

32. Por lo tanto, aunque la Directiva 2000/78 no contiene ninguna indicación de que los trabajadores quedan protegidos por la prohibición de discriminación por razón de discapacidad tan pronto como contraen cualquier tipo de enfermedad,[32] según reiterada jurisprudencia «si una enfermedad curable o incurable» acarrea una limitación que responda a la definición recogida *supra*, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78,[33] siempre que haya sido diagnosticada médicamente,[34] y que la limitación se sufra a largo plazo.[35] El Tribunal de Justicia ha declarado que «sería 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».[36]

33. Teniendo en cuenta el objetivo de la Directiva 2000/78, que, en particular, consiste en permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo o tomar parte en el mismo, el concepto de discapacidad debe entenderse en el sentido de que no sólo abarca una imposibilidad de ejercer una actividad profesional, sino también una dificultad para el ejercicio de ésta.[37] La Convención de la ONU reconoce en su considerando (e) 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». Así pues, la expresión «al interactuar con diversas barreras» contenida en el artículo 1, párrafo segundo, de la Convención de la ONU hace referencia a barreras debidas a la actitud y al entorno.

34. Por lo tanto, una enfermedad o defecto anatómico o físico, como la falta de un órgano, no constituirá por sí mismo una discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78, si no supone una limitación que dificulta *la participación plena y efectiva* en la vida profesional *en igualdad de condiciones* con los demás trabajadores. Por ejemplo, la falta de una función orgánica u órgano, o una

26 — Este requisito se deriva del artículo 1, párrafo segundo, de la Convención de la ONU. Sin embargo, las deficiencias no tienen que ser permanentes. Sólo es necesario que se sufran «a largo plazo». Véase la sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 39.

27 — Según el considerando (e) de la Convención de la ONU, dichas barreras pueden deberse a la actitud o al entorno. Véase la sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 37.

28 — Sentencias Z (EU:C:2014:159), apartado 80, y Comisión/Italia (EU:C:2013:446), apartado 56, citando la sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartados 38 y 39.

29 — Sentencia Comisión/Italia (EU:C:2013:446), apartado 57 (el subrayado es mío).

30 — Sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartado 56.

31 — Sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartado 57.

32 — Sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartado 46. Sobre la relación entre enfermedad y «discapacidad» véanse las conclusiones del Abogado General Geelhoed en el asunto Chacón Navas (EU:C:2006:184), puntos 77 a 80, y de la Abogado General Kokott en los asuntos acumulados Ring (EU:C:2012:775), puntos 30 a 38 y 46.

33 — Sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 41.

34 — Sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 47. Véanse, asimismo, las conclusiones de la Abogado General Kokott en dichos asuntos (EU:C.2012:775), punto 28.

35 — Sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 41.

36 — Sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 40. Véanse, asimismo, las conclusiones de la Abogado General Kokott en dichos asuntos (EU:C:2012:775), punto 32.

37 — Sentencia Z (EU:C:2014:159), apartado 77, en referencia a la sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 44.

enfermedad que requiera particular cuidado, medicación constante y control puede ser una carga fisiológica o psicológica para la persona afectada pero no imposibilitarla para desarrollar plena y efectivamente su trabajo ni dificultar su participación en la vida profesional en general en igualdad de condiciones. [38]

35. Ello explica por qué, en la sentencia Z (EU:C:2014:159), el Tribunal de Justicia declaró que una mujer que no tenía útero y a la que su empleador había denegado la baja por maternidad tras convertirse en madre mediante gestación por sustitución, mientras que sí tenían ese derecho las mujeres que se convertían en madres mediante parto o adopción, no sufría una discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78. El Tribunal de Justicia declaró que «no se deduce de la resolución de remisión que la afección que aqueja a la Sra. Z. haya originado por sí misma la imposibilidad de que la interesada ejecute su trabajo o haya constituido una dificultad en el ejercicio de su actividad profesional». [39]

36. Anteriormente, en ligera contradicción con lo dispuesto en el apartado 81 de la sentencia Z, el Tribunal de Justicia consideró que también los cuidadores de las personas que sufren una discapacidad pueden acogerse a la protección de la Directiva. Así pues, en la sentencia Coleman no se estableció ningún tipo de conexión entre la discapacidad de que se trataba y la actividad laboral concreta (ni tampoco se estableció esa conexión en la sentencia Ring). En la sentencia Coleman, el Tribunal de Justicia analizó si la Directiva 2000/78 incluía en su ámbito de aplicación una situación en la que una trabajadora no discapacitada era discriminada por cuidar de un hijo discapacitado.

37. En la sentencia Coleman, el Tribunal de Justicia consideró que el principio de igualdad de trato en el ámbito de la discapacidad no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1 de la Directiva. Por consiguiente, no se desprende que el principio de igualdad de trato que ésta pretende garantizar se circunscriba a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad en el sentido de dicha Directiva. Antes al contrario, la Directiva tiene por objeto garantizar la igualdad de condiciones para todos en lo que atañe al empleo y al trabajo. [40]

38. Así pues, basta con que un trastorno a largo plazo provoque una limitación para participar plena y efectivamente en la vida profesional *en general* en igualdad de condiciones con las personas que no lo sufren. No es preciso establecer un vínculo entre el trabajo de que se trata y la discapacidad en cuestión para que se pueda aplicar la Directiva 2000/78.

39. Por ejemplo, una agente de viajes que esté postrada en una silla de ruedas y sea despedida porque el nuevo propietario considera que su discapacidad es incompatible con la nueva imagen que pretende crear de la agencia no quedará excluida de invocar los artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78 por el mero hecho de que todos sus compañeros de trabajo desarrollen también las actividades requeridas sentados, de modo que el trabajo en cuestión no se ve afectado en modo alguno por su situación. Esto es significativo a la luz de las alegaciones formuladas por el Ayuntamiento de Billund, Dinamarca y la Comisión relacionadas con el adecuado desempeño por parte del Sr. Kaltoft del trabajo de cuidador infantil durante quince años. Abordaré esta cuestión en el apartado III.C.2 *infra*.

38 — Véase, al respecto, la sentencia Z (EU:C:2014:159), apartados 79 y 80. Como señaló el Abogado General Geelhoed en el punto 62 de sus conclusiones presentadas en el asunto Chacón Navas (EU:C:2006:184), «mientras no se haya comprobado el defecto genético, la persona en cuestión no se verá confrontada con actos discriminatorios. Esta situación puede cambiar de repente, nada más hacerse pública la noticia, porque empresarios o compañías aseguradoras no desean asumir el mayor riesgo de contratar o asegurar a la persona que se trate.»

39 — Sentencia Z (EU:C:2014:159), apartado 81. Véase también el apartado 80.

40 — Sentencia Coleman (EU:C:2008:415), apartados 38 y 47.

40. Completaré mi análisis de las disposiciones legales fundamentales señalando que, con arreglo a su décimo séptimo considerando, la Directiva 2000/78 no impone la obligación de mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente para desempeñar las tareas fundamentales de su puesto, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 5 de la Directiva 2000/78 de realizar ajustes razonables a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. [41]

41. Según se desprende de las observaciones anteriores, los principios desarrollados por el Tribunal de Justicia para determinar el significado del concepto de discapacidad reflejan un amplio abanico del tipo de situaciones comprendidas en su ámbito. En mi opinión ello significa que la jurisprudencia, al igual que la legislación pertinente de la Unión, ha adoptado, siguiendo el enfoque de la Convención de la ONU, un modelo de discapacidad social y no (meramente) médico. [42]

2. La capacidad para desarrollar el trabajo no excluye la discapacidad

42. Como ya se ha señalado, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se refiere a la imposibilidad de desarrollar el trabajo o a las dificultades en el ejercicio de una actividad profesional. [43] Ello pone de manifiesto una diferencia entre incapacidad absoluta o relativa para un determinado trabajo, y la participación plena y efectiva en la vida profesional en general.

43. Esta distinción es importante porque el Ayuntamiento de Billund, Dinamarca y la Comisión sostienen que no cabe alegar que la obesidad del Sr. Kaltoft suponga una limitación que pueda dificultar su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, porque trabajó durante quince años como cuidador infantil para el ayuntamiento y ha participado en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás cuidadores infantiles que trabajaban para dicho ayuntamiento. En otras palabras, la obesidad del Sr. Kaltoft no puede haber impedido necesariamente *su* trabajo como cuidador infantil.

44. Es cierto que, en relación con la imposibilidad de desempeñar un trabajo concreto o con la existencia de obstáculos para hacerlo, la aplicabilidad del concepto de discapacidad depende de las circunstancias concretas del trabajo en cuestión y no de una clasificación abstracta sobre el grado de deficiencia como tal de carácter médico o a efectos de seguros sociales. Como ha señalado recientemente el Abogado General Bot, lo determinante son los «obstáculos» a los que la persona se enfrenta cuando entra en contacto con ese entorno. [44] Sin embargo, existen ciertas deficiencias físicas, mentales o psicológicas a largo plazo que no hacen imposible el desarrollo de determinados trabajos, pero que hacen más difícil o ardua objetivamente la ejecución de esos trabajos o la participación en la vida profesional. Ejemplos típicos de ello son las discapacidades que afectan gravemente a la movilidad o que menoscaban de forma significativa los sentidos como la vista o el oído.

41 — Sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartados 49 y 50.

42 — Véanse sobre esta distinción las conclusiones del Abogado General Wahl en el asunto Z (EU:C:2013:604), puntos 83 a 85.

43 — Sentencia Z (EU:C:2014:159), apartado 81.

44 — Conclusiones del Abogado General Bot en el asunto Glatzel (EU:C:2013:505), punto 36. Véanse, en un sentido similar, las conclusiones de la Abogado General Kokott presentadas en los asuntos acumulados Ring (EU:C:2012:775), punto 27; las conclusiones del Abogado General Wahl en el asunto Z (EU:C:2013:604), punto 84, y el punto 58 de las conclusiones del Abogado General Geelhoed presentadas en el asunto Chacón Navas (EU:C:2006:184), en el que declaró que «no cabe descartar que determinadas deficiencias físicas o psíquicas tengan la consideración de "discapacidad" en un contexto social determinado, mientras que en otro no sea así».

45. Volviendo al ejemplo antes mencionado de una agente de viajes postrada en una silla de ruedas, trabajar desde una silla de ruedas es un obstáculo para participar plena y efectivamente en la vida profesional en igualdad de condiciones con personas que no se encuentren en esa situación, ya que entraña dificultades físicas para efectuar tareas aunque ello no afecte a la capacidad de la persona concernida para desarrollar el trabajo concreto de que se trate.

46. No se discute que la Directiva 2000/78 persigue, en particular, garantizar que las personas con discapacidades puedan acceder al empleo y participar en el mismo. Por consiguiente, debe interpretarse que el concepto de discapacidad se refiere a una dificultad para desempeñar una actividad profesional y no sólo a la imposibilidad de ejercerla. [45] Además, el argumento esgrimido por el Ayuntamiento de Billund, Dinamarca y la Comisión tendría el resultado absurdo de excluir del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 a personas que tenían una discapacidad cuando consiguieron un determinado trabajo o que la desarrollaron durante la vigencia de un contrato de trabajo, pero han logrado seguir trabajando.

47. Pues bien, como he observado *supra*, basta que un trastorno a largo plazo provoque limitaciones para participar de forma plena y efectiva en la vida profesional *en general* en igualdad de condiciones con personas que no lo sufren. Asimismo, de la sentencia Coleman (EU:C:2008:415) del Tribunal de Justicia se desprende que la discapacidad de que se trate puede incluso no haber sido desarrollada por la persona que sufre la discriminación sino por otra que esté al cuidado del empleado que invoca la Directiva 2000/78. Por tanto, no es preciso que al Sr. Kaltoft le resulte imposible desarrollar su trabajo como cuidador infantil del Ayuntamiento de Billund para que pueda invocar la protección contra la discriminación por discapacidad prevista en la Directiva 2000/78. La jurisprudencia únicamente le exige que responda a la definición que figura en el punto 30.

48. En aras de la exhaustividad, abordaré la cuestión, mencionada en la vista, sobre si una discapacidad incorrectamente supuesta y la discriminación resultante de ella están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78. En otras palabras, ¿se produce una discriminación por razón de discapacidad prohibida cuando un empleador considera injustificadamente que un trabajador sufre una discapacidad y que, por consiguiente, tiene mermadas sus aptitudes para desempeñar tareas adecuadamente y sufre un trato inapropiado por ello? [46]

49. En mi opinión no es preciso pronunciarse sobre esta intrincada cuestión jurídica en el marco de la presente remisión prejudicial. Ello se debe a que no se discute que el Sr. Kaltoft sufra obesidad. Si el órgano jurisdiccional nacional considera que esta situación constituye una discapacidad y que el Sr. Kaltoft ha sido despedido por ella, cualquier diferencia de trato se basará en una discapacidad real y no sólo meramente supuesta.

45 — Sentencia Z (EU:C:2014:159), apartado 77, que se remite a la sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 44.

46 — Véase el apartado 4.5 del Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo – Informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico («Directiva de igualdad racial») y 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 («Directiva de igualdad en el empleo»), COM(2014)2 final.

3. ¿Es la obesidad una discapacidad?

50. Normalmente la obesidad se mide en función del índice de masa corporal (IMC), que es el resultado de dividir el peso de una persona en kilogramos por el cuadrado de su altura en metros (kg/m^2). La OMC clasifica la obesidad en tres clases en función del IMC. Las personas con un IMC de entre 30,00 y 34,99 son obesos de clase I, las personas con un IMC de entre 35,00 y 39,99 son obsesos de clase II y las personas con un IMC por encima de 40,00 son obesos de clase III,[47] situación que a veces se denomina obesidad severa, extrema o mórbida.

51. Según la resolución de remisión y las observaciones escritas del Sr. Kaltoft, éste ha sufrido obesidad durante toda su relación laboral con el Ayuntamiento de Billund. En 2007 su IMC era de 54, que representa obesidad extrema. El Sr. Kaltoft expone además en sus observaciones escritas que, durante su relación laboral profesionales médicos le aconsejaron someterse a una operación gástrica para reducir el volumen de su estómago. Sin embargo, la operación no pudo completarse al producirse un incidente médico grave durante su realización. En mi opinión, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en consideración esta circunstancia para determinar si la enfermedad del Sr. Kaltoft fue diagnosticada médicamente conforme al criterio establecido por el Tribunal de Justicia en la sentencia Ring sobre las circunstancias en las que una enfermedad a largo plazo puede considerarse una discapacidad.

52. El Sr. Kaltoft alega que la OMC considera que la obesidad es una enfermedad crónica y duradera. Además señala en sus observaciones escritas que, conforme a la legislación de Estados Unidos, la obesidad constituye una discapacidad.[48] Por consiguiente, en su opinión, la obesidad puede suponer limitaciones físicas que crean obstáculos para participar de forma plena y efectiva en la vida profesional, bien a causa de una movilidad reducida o por las patologías o síntomas derivados de ella, y también puede entrañar limitaciones en el mercado de trabajo por los prejuicios basados en la apariencia física.

53. El Gobierno de Dinamarca y la Comisión parecen estar de acuerdo en que la obesidad de una cierta gravedad puede cumplir los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78, extremo que, no obstante, corresponde determinar al órgano jurisdiccional nacional.

54. Debe señalarse que la circunstancia de que la OMC clasifique la obesidad como una enfermedad no basta por sí sola para que constituya una discapacidad a los efectos de la Directiva 2000/78. Ello se debe a que, como se ha expuesto anteriormente, las enfermedades como tales no están comprendidas en el ámbito de la Directiva 2000/78.

55. Yo también opino que, cuando la obesidad ha alcanzado un grado tal que, al interactuar con barreras debidas a la actitud y al entorno, según se prevé en la Convención de la ONU, dificulta claramente la participación plena en la vida profesional en igualdad de condiciones con otros trabajadores a causa de las limitaciones físicas y/o psicológicas que entraña, puede considerarse una discapacidad.

47 — Véase http://apps.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html. Véase asimismo http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5917a9.htm.

48 — Se refiere a la American Disabilities Act (Ley estadounidense de discapacidad) de 1990 y a la sentencia de la United States District Court, Eastern District of Louisiana E.E.O.C. v. Resources for Human Dev., *Inc.* 827 F. Supp. 2d 688, pp. 693 y 694 (E.D. La. 2011).

56. Sin embargo, la «mera» obesidad clasificada como de clase I por la OMC no es suficiente para cumplir los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal sobre «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78. En efecto, para una persona de la altura del Sr. Kaltoft (1,72 m), un peso de 89 kg basta para que su IMC supere los 30 puntos. En mi opinión, con toda probabilidad únicamente la obesidad de clase III conforme a la clasificación de la OMC, que constituye obesidad severa, extrema o mórbida, creará limitaciones como problemas de movilidad, resistencia y estado anímico que pueden constituir una «discapacidad» a los efectos de la Directiva 2000/78.

57. Esta postura no supone ampliar las razones de discriminación taxativamente enumeradas en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 de la forma excluida por la sentencia Chacón Navas.[49] Como el Tribunal de Justicia ya ha observado, el considerando (e) de la Convención de la ONU reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona.[50]

58. Por último, he recordado en el punto 32 que el Tribunal de Justicia ha declarado que «sería 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».[51] Por tanto, en lo que respecta a la obesidad, a efectos de la Directiva 2000/78 carece de pertinencia que la obesidad haya sido producida simplemente por una ingesta de calorías excesiva frente a la energía consumida o si se debe a un problema fisiológico o metabólico, o constituye un efecto secundario de una medicación.[52] El concepto de discapacidad en virtud de la Directiva 2000/78 es objetivo y no depende de si ha sido «autoinfligida» en el sentido de que la persona haya contribuido a su causación. En caso contrario, por ejemplo, las discapacidades físicas resultantes de asumir de forma consciente y negligente riesgos en la circulación de vehículos o en la práctica de deportes quedarían excluidas del concepto de «discapacidad» en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78.

59. En la vista, el representante del empleador manifestó la preocupación de que admitir cualquier tipo de obesidad como una discapacidad llevaría a resultados intolerables porque el alcoholismo y la drogadicción, como enfermedades graves, podrían quedar comprendidas en dicho concepto. En mi opinión, esta preocupación está fuera de lugar. Es cierto que, en términos médicos, el alcoholismo y la adicción a sustancias psicotrópicas son enfermedades. Sin embargo, esto no significa que se exija al empleador tolerar que un trabajador incumpla sus obligaciones por causa de dichas enfermedades. Por ejemplo, un despido debido a que el trabajador haya acudido a trabajar bajo los efectos del alcohol o las drogas no está basado en las enfermedades de alcoholismo o drogodependencia en cuanto tales, sino en un incumplimiento del contrato de trabajo que el trabajador podría haber evitado absteniéndose de consumir alcohol o la sustancia de que se trate. El empleador puede esperar legítimamente que el trabajador reciba el tratamiento médico adecuado necesario para que pueda desempeñar las obligaciones que le incumben en virtud del contrato de trabajo. Procede recordar que la Directiva 2000/78 exige en el artículo 5 que los empleadores realicen «ajustes razonables» para las personas con discapacidad.

60. Por estos motivos, propongo que se responda a la cuarta cuestión prejudicial en el sentido de que la obesidad severa sólo puede ser considerada una discapacidad en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78 si cumple todos los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el concepto de discapacidad. Corresponderá al órgano jurisdiccional nacional comprobar si es así en el caso del Sr. Kaltoft.

49 — Sentencia Chacón Navas (EU:C:2006:456), apartado 56.

50 — Sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 37.

51 — Sentencia Ring (EU:C:2013:222), apartado 40.

52 — Por ejemplo, según un estudio, «el incremento de peso está asociado al consumo de medicamentos psicotrópicos, incluidos antidepresivos, estabilizadores del estado anímico, drogas antisicóticas, y puede tener graves consecuencias a largo plazo». Resumen de Ruetsch y otros: «Psychotropic drugs induced weight gain: a review of the literature concerning epidemiological data, mechanisms and management», *Encephale*, 2005, citado en http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16389718.

IV. **Conclusión**

61. Por los motivos expuestos, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones primera y cuarta de la petición de decisión prejudicial del Retten i Kolding del siguiente modo:

«1) En el Derecho de la Unión no existe un principio general que prohíba a los empleadores discriminar por razón de obesidad en el mercado de trabajo.

2) La obesidad severa puede constituir una discapacidad cubierta por la protección que ofrece 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 si, al interactuar con diversas barreras, dificulta la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con otros trabajadores. Corresponderá al órgano jurisdiccional nacional determinar si es así en el caso del demandante en el litigio principal.»