

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 18 de diciembre de 2014

Sala Cuarta

Asunto C-354/13

SUMARIO:

Despido. Principio general de no discriminación por razón de obesidad. Inclusión de la obesidad en el concepto de discapacidad. El derecho de la Unión no consagra, como tal, un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación. La obesidad de un trabajador puede considerarse como discapacidad cuando acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Los Estados miembros deberán adoptar, en relación con la carga de la prueba, 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 alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta. A efectos de la Directiva 2000/78/CE, el concepto de discapacidad no depende de en qué medida la persona haya podido o no contribuir a su propia discapacidad.

PRECEPTOS:

Directiva 2000/78/CE (Igualdad de trato en el empleo y la ocupación), arts. 1, 2.2 a) y b) y 5.

PONENTE:

Don M. Safjan.

En el asunto C-354/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el retten i Kolding (Dinamarca), mediante resolución de 25 de junio de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de junio de 2013, en el procedimiento entre

Fag og Arbejde (FOA), por cuenta de Karsten Kaltoft,

y

Kommunernes Landsforening (KL), por cuenta de Billund Kommune,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y la Sra. K. Jürimäe, los Sres. J. Malenovský y M. Safjan (Ponente) y la Sra. A. Prechal, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Jääskinen;

Secretario: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de junio de 2014;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Fag og Arbejde (FOA), que a su vez actúa por cuenta del Sr. Kaltoft, por el Sr. J. Sand, advokat;

- en nombre de Kommunernes Landsforening (KL), que a su vez actúa por cuenta de Billund Kommune, por la Sra. Y. Frederiksen, advokat;

- en nombre del Gobierno danés, por el Sr. C. Thorning y la Sra. M. Wolff, en calidad de agentes;

- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. M. Clausen y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;
oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 17 de julio de 2014;
dicta la siguiente

Sentencia

1. La presente petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los principios generales del Derecho de la Unión y 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 L 303, p. 16).

2. Dicha petición se presentó en el marco de un litigio seguido entre Fag og Arbejde (FOA), sindicato que actúa por cuenta del Sr. Kaltoft, y Kommunernes Landsforening (KL) (federación nacional de municipios daneses), que actúa por cuenta de Billund Kommune (municipio de Billund, Dinamarca), en relación con la procedencia del despido del Sr. Kaltoft, que presuntamente se basó en su obesidad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Según los considerandos primero, undécimo, duodécimo, decimoquinto, vigesimosegundo y trigésimo primero de la Directiva 2000/78:

«(1) De conformidad con el artículo 6 del [TUE], la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros[,] y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, [hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950,] y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

[...]

(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.

[...]

(28) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

[...]

(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.

4. De conformidad con el artículo 1 de dicha norma:

«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.»

5. El artículo 2, apartados 1 y 2, de la misma norma establece lo siguiente:

«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;

[...]

6. El artículo 3, apartado 1, letra c), de la norma dispone lo siguiente:

«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 [...].»

7. A tenor del artículo 5 de la Directiva 2000/78:

«A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. 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, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.»

8. De conformidad con el artículo 8, apartado 1, de dicha norma:

«Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.»

9. El artículo 10, apartados 1 y 2, de la misma Directiva establece lo siguiente:

«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 alegue, 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.»

Derecho danés

10. El ordenamiento jurídico danés se adaptó a la Directiva 2000/78 mediante la lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Ley nº 1417, por la que se modifica la Ley de no discriminación en el mercado de trabajo), de 22 de diciembre de 2004.

11. De conformidad con el artículo 1, apartado 1, de dicha Ley, en la versión que corresponde al Decreto de refundición nº 1349, de 16 de diciembre de 2008 (en lo sucesivo, «Ley contra la discriminación»):

«Se entenderá por discriminación a efectos de la presente Ley todo acto de discriminación directa o indirecta por motivos de raza, color de la piel, religión o convicciones, opiniones políticas, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad u origen social o étnico.»

12. El artículo 2, apartado 1, de la misma Ley establece lo siguiente:

«Ningún empresario podrá discriminar a sus empleados o a los solicitantes de puestos de trabajo vacantes en materia de contratación, despido, traslados y promociones, o con respecto a la remuneración y las condiciones de trabajo.»

13. El artículo 2 bis de la Ley dispone lo siguiente:

«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, o para que se les ofrezca formación. No existirá dicha obligación si acarrea cargas excesivas al empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas públicas.»

14. De conformidad con el artículo 7, apartado 1, de la Ley contra la discriminación:

«Podrá concederse una compensación a las personas cuyos derechos hayan sido lesionados por la infracción de los artículos 2 a 4.»

15. A tenor del artículo 7 bis de dicha Ley:

«Corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato si una persona que se considera perjudicada por el incumplimiento de los artículos 2 a 4 alega hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

16. El 1 de noviembre de 1996, Billund Kommune, que forma parte de las Administraciones públicas de Dinamarca, contrató al Sr. Kaltoft, mediante contrato de duración definida, como cuidador infantil, para cuidar en su propio domicilio a niños.

17. Posteriormente, Billund Kommune firmó con el Sr. Kaltoft un contrato de cuidador infantil de duración indefinida, con efectos de 1 de enero de 1998. El Sr. Kaltoft desempeñó dicho puesto durante unos quince años.

18. Es pacífico entre las partes del litigio principal que durante el tiempo que el Sr. Kaltoft trabajó para Billund Kommune estaba «obeso», según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La obesidad figura con el código E66 en la «Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud» de la OMS (CIE-10).

19. El Sr. Kaltoft intentó perder peso y Billund Kommune lo apoyó económicamente desde enero de 2008 hasta enero de 2009, en el marco de su política de salud, a fin de que pudiera participar en cursos para recuperar la forma y otras actividades físicas. El Sr. Kaltoft perdió peso pero, como en intentos anteriores, lo recuperó después.

20. En marzo de 2010, tras haber disfrutado de un permiso de un año por motivos familiares, el Sr. Kaltoft se reincorporó a su trabajo de cuidador infantil. Después de ello, recibió varias visitas inesperadas de la responsable de los cuidadores infantiles, para interesarse por su pérdida de peso. Durante las mismas, dicha responsable pudo comprobar que el peso del Sr. Kaltoft prácticamente no había variado.

21. Habida cuenta de la reducción del número de niños en Billund Kommune, desde la semana treinta y ocho del año 2010 el Sr. Kaltoft se tuvo que ocupar de sólo tres niños, en lugar de cuatro, que era el número para el que se había decidido su contratación.

22. Según la resolución de remisión, se solicitó a los inspectores educativos de Billund Kommune que propusieran el nombre del cuidador infantil que sería despedido y, de acuerdo con las propuestas recibidas, la responsable de dichos cuidadores decidió que sería el Sr. Kaltoft.

23. El 1 de noviembre de 2010 se informó por teléfono al Sr. Kaltoft de que Billund Kommune tenía la intención de despedirlo, lo cual dio lugar a la instrucción del procedimiento de audiencia obligatorio en caso de despido de empleado público.

24. Ese mismo día, durante una entrevista con la responsable de los cuidadores infantiles y ante la representante del personal, el Sr. Kaltoft preguntó por qué motivo era el único cuidador infantil despedido. Las partes del litigio principal coinciden en que durante dicha reunión se abordó la obesidad del Sr. Kaltoft. Sin embargo, no coinciden en por qué se abordó en dicha reunión ni en la importancia que tuvo la obesidad del Sr. Kaltoft en la toma de la decisión que llevó a su despido.

25. Mediante escrito de 4 de noviembre de 2010, Billund Kommune comunicó formalmente al Sr. Kaltoft su intención de despedirlo y lo instó a presentar, en caso de desearlo, observaciones al respecto. En dicho escrito se exponía que se le iba a despedir «tras un examen concreto a la vista del número decreciente de niños, y por consiguiente de la carga de trabajo, que tiene consecuencias económicas graves para el servicio de cuidado de niños y para la organización de éste».

26. El Sr. Kaltoft no pudo obtener precisiones sobre por qué la decisión de despedir a uno de los cuidadores infantiles había recaído sobre él. Fue el único cuidador despedido por el descenso de la carga de trabajo que se había alegado.

27. Dado que Billund Kommune fijó al Sr. Kaltoft un plazo para presentar observaciones, éste expresó mediante escrito de 10 de noviembre de 2010 su convicción de que su despido se debía a su obesidad.

28. Billund Kommune despidió al Sr. Kaltoft mediante escrito de 22 de noviembre de 2010, indicando en él que dicho despido se producía tras un «examen concreto a la vista del número decreciente de niños». Billund Kommune no realizó observación alguna sobre la convicción expresada por el Sr. Kaltoft en su escrito de 10 de noviembre de 2010 respecto de la causa real de su despido.

29. Actuando por cuenta del Sr. Kaltoft, FOA interpuso un recurso ante el retten i Kolding (tribunal de Kolding) en el que sostenía que, con su despido, el Sr. Kaltoft había sido víctima de discriminación por motivo de obesidad, y que por ello debían concedérsele daños y perjuicios.

30. Así las cosas, el retten i Kolding decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«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?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

31. Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en lo esencial, si debe interpretarse que el Derecho de la Unión consagra, como tal, un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación.

32. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, entre los derechos fundamentales que forman parte de los principios generales 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 de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, apartado 56).

33. A este respecto, procede declarar que ninguna disposición de los Tratados UE y FUE contiene una prohibición de la discriminación por motivo de obesidad como tal. En particular, ni el artículo 10 TFUE ni el artículo 19 TFUE se refieren a la obesidad.

34. Por lo que se refiere más en concreto al artículo 19 TFUE, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que no contiene sino una regulación de las competencias de la Unión y que, al no contemplar la discriminación por motivo de obesidad como tal, no puede ser fundamento jurídico de medidas del Consejo de la Unión Europea destinadas a combatir ese tipo de discriminación (véase, por analogía, la sentencia Chacón Navas, EU:C:2006:456, apartado 55).

35. Tampoco el Derecho derivado de la Unión consagra un principio de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación. Concretamente, la Directiva 2000/78 no menciona la obesidad como motivo de discriminación.

36. Pues bien, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, no procede ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 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 (véanse las sentencias Chacón Navas, EU:C:2006:456, apartado 56, y Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, apartado 46).

37. Por consiguiente, la obesidad como tal no puede añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación (véase, por analogía, la sentencia Chacón Navas, EU:C:2006:456, apartado 57).

38. En los autos trasladados al Tribunal de Justicia en el presente asunto no figura ningún dato que permita considerar que la situación controvertida en el litigio principal, que guarda relación con un despido cuyo motivo presuntamente fue la obesidad como tal, esté comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.

39. Teniendo en cuenta dicho contexto, tampoco las disposiciones de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea están concebidas para ser aplicadas a una situación de esas características (véase, en este sentido, la sentencia Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, apartados 21 y 22).

40. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, debe responderse a la primera de las cuestiones prejudiciales planteadas que debe interpretarse que el Derecho de la Unión no consagra, como tal, un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

41. Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera.

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

42. Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en lo esencial, si la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que, a los efectos de dicha Directiva, la obesidad de un trabajador puede considerarse como «discapacidad» y, en caso de respuesta afirmativa, qué criterios resultan determinantes para que dicha obesidad implique la protección de esa persona por la prohibición de discriminación por motivo de discapacidad, prevista en la citada Directiva.

Admisibilidad

43. El Gobierno danés sostiene que la cuarta cuestión prejudicial es inadmisibles por revestir carácter hipotético, ya que, según dicho Estado miembro, de los hechos expuestos por el tribunal remitente no se deduce que el Sr. Kaltoft no haya podido cumplir con sus funciones durante el tiempo que trabajó para Billund Kommune, y menos aún que se le haya considerado afectado de «discapacidad», en la acepción de la Directiva 2000/78. Por tanto, según el Gobierno danés, la respuesta a dicha cuestión prejudicial no resulta adecuada para la solución del litigio principal.

44. Por otra parte, el Gobierno danés ha alegado que la respuesta a la cuarta cuestión prejudicial no suscita ninguna duda razonable, ya que puede deducirse claramente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En opinión del Estado miembro, a la luz del apartado 47 de la sentencia HK Danmark (C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222), en el asunto principal el tribunal remitente puede pronunciarse por sí solo sobre la definición de «discapacidad» a los efectos de la Directiva 2000/78.

45. A este respecto, procede recordar que, en el marco del procedimiento establecido en el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse. La presunción de pertinencia de que disfrutaban las cuestiones planteadas con carácter prejudicial por los tribunales nacionales sólo puede destruirse en casos excepcionales, cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véanse, en particular, las sentencias Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, apartados 39 y 40, y B., C-394/13, EU:C:2014:2199, apartado 19).

46. En el presente asunto, el tribunal remitente expresa dudas sobre la interpretación del concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 y, mediante su cuarta cuestión prejudicial, desea saber si dicho concepto es de aplicación a un trabajador que está obeso cuando es despedido.

47. En esas circunstancias, no resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada por el tribunal remitente no sea necesaria para que éste último resuelva el litigio que se le ha planteado.

48. Por otra parte, nada impide a un tribunal nacional plantear al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial cuya respuesta no suscite ninguna duda razonable (véase la sentencia Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, apartado 64 y jurisprudencia citada).

49. Por tanto, procede declarar admisible la cuarta cuestión prejudicial.

Sobre el fondo del asunto

50. 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.

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

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

53. Tras la ratificación por parte de la Unión de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que fue aprobada en nombre de la Comunidad por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35), el Tribunal de Justicia ha estimado que, a efectos de la Directiva 2000/78, el concepto de «discapacidad» debe entenderse como referido a una limitación, derivada

en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (véanse las sentencias HK Danmark, EU:C:2013:222, apartados 37 a 39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, apartado 76, y Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, apartado 45).

54. Dicho concepto de «discapacidad» debe entenderse en el sentido de que no sólo abarca la imposibilidad de ejercer una actividad profesional, sino también una dificultad para el ejercicio de ésta. Una interpretación distinta sería incompatible con el objetivo de esa Directiva, que pretende, en particular, que una persona con discapacidades pueda acceder a un empleo o ejercerlo (véase la sentencia Z., EU:C:2014:159, apartado 77 y jurisprudencia citada).

55. Además, 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 (véase la sentencia HK Danmark, EU:C:2013:222, apartado 40).

56. Efectivamente, a efectos de la Directiva 2000/78, el concepto de «discapacidad» no depende de en qué medida la persona haya podido o no contribuir a su propia discapacidad.

57. Por otra parte, la definición del concepto de «discapacidad» en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2000/78 precede a la determinación y a la apreciación de las medidas de ajuste adecuadas a que se refiere el artículo 5 de ésta. Efectivamente, conforme al decimosexto considerando de dicha Directiva, estas medidas tienen por objeto la adaptación a las necesidades de las personas con discapacidades y, por lo tanto, son la consecuencia y no el elemento constitutivo del concepto de «discapacidad» (véase, en este sentido, la sentencia HK Danmark, EU:C:2013:222, apartados 45 y 46). Por consiguiente, el mero hecho de que no se adoptaran medidas de ajuste en su beneficio no basta para considerar que a efectos de dicha Directiva el Sr. Kaltoft no esté discapacitado.

58. Procede declarar que, a los efectos de la Directiva 2000/78, la obesidad como tal no puede considerarse «discapacidad», dado que, por su propia naturaleza, no da lugar necesariamente a una limitación de las contempladas en el apartado 53 de la presente sentencia.

59. En cambio, en el supuesto de que, en determinadas circunstancias, la obesidad del trabajador de que se trate acarreará una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pudiera impedir la participación plena y efectiva de dicha persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación fuera de larga duración, la obesidad podría estar incluida en el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia HK Danmark, EU:C:2013:222, apartado 41).

60. Así sería, en particular, si la obesidad del trabajador impidiera su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores a causa de su movilidad reducida o a causa de la concurrencia de patologías que no le permitieran realizar su trabajo o que le acarrearán una dificultad en el ejercicio de su actividad profesional.

61. En el presente asunto, tal como señaló el tribunal remitente, es pacífico que el Sr. Kaltoft estaba obeso durante todo el tiempo que trabajó para Billund Kommune, obesidad que, por consiguiente, fue de larga duración.

62. En el asunto principal, corresponde al tribunal remitente comprobar si, pese a que como se ha señalado en el apartado 17 de la presente sentencia el Sr. Kaltoft desempeñara su trabajo durante unos quince años, su obesidad le acarreó una limitación que responda a los requisitos a que se refiere el apartado 53 de la presente sentencia.

63. Para el supuesto de que el tribunal remitente llegara a la conclusión de que la obesidad del Sr. Kaltoft responde a los requisitos a que se refiere el apartado 53 de la presente sentencia, procede recordar que, por lo que se refiere a la aplicación de la carga de la prueba, de conformidad con el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 los Estados miembros deberán adoptar, 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 alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta. De conformidad con el apartado 2 de

dicho artículo, su apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

64. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuarta de las cuestiones prejudiciales planteadas que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que, a los efectos de dicha Directiva, la obesidad de un trabajador puede considerarse como «discapacidad» cuando acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Corresponderá al tribunal nacional comprobar si en el asunto principal concurren dichos requisitos.

Costas

65. 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 Cuarta) declara:

1) Debe interpretarse que el Derecho de la Unión no consagra, como tal, un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación.

2) 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, a los efectos de dicha Directiva, la obesidad de un trabajador puede considerarse como «discapacidad» cuando acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Corresponderá al tribunal nacional comprobar si en el asunto principal concurren dichos requisitos.

Firmas

* Lengua de procedimiento: danés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.