

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL

SR. M. POIARES MADURO

presentadas el 31 de enero de 2008¹

1. La presente petición de decisión prejudicial del South London Employment Tribunal plantea por primera vez una importante cuestión sobre el alcance 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 ocupación² (en lo sucesivo, «Directiva»). El Employment Tribunal pide que se dilucide si la prohibición de discriminación contenida en la Directiva incluye aquellos supuestos en los que un trabajador recibe un trato menos favorable que sus colegas porque, aun sin estar él mismo discapacitado, está vinculado a una persona con discapacidad.

I. Antecedentes de hecho y cuestiones planteadas

2. La demandante en el litigio principal, Sra. Sharon Coleman, trabajó a partir de 2001 como secretaria en Attridge Law, bufete de abogados (Solicitors) de Londres del que es socio el Sr. Steve Law. En 2002, la demandante tuvo un hijo discapacitado, que padece laringomalacia y broncomalacia congénitas. La demandante es la cuidadora principal de su hijo.

3. El 4 de marzo de 2005, la demandante aceptó voluntariamente dimitir por exceso de plantilla y, en consecuencia, dejó de trabajar para Attridge Law. El 30 de agosto de 2005 presentó una demanda de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, fundamentada en la discriminación por motivo de discapacidad, contra su antiguos empleadores, alegando que la trataron de una manera menos favorable que a los trabajadores que no tenían hijos discapacitados y que la sometieron a una conducta que generó un ambiente hostil hacia su persona. Como ejemplos del trato discriminatorio que alega haber sufrido, menciona que sus empleadores se negaron a permitir que se reincorporara a su antiguo puesto de trabajo al finalizar su permiso de maternidad; que la calificaron de «perezosa» cuando solicitó una reducción de la jornada laboral para cuidar de su hijo y se negaron a darle la misma flexibilidad en las condiciones de trabajo que a sus compañeros de trabajo que no tenían hijos discapacitados; que afirmaron que estaba sirviéndose de su «jodido hijo» en provecho de sus condiciones de trabajo; que la sometieron a un procedimiento disciplinario, y que no tramitaron adecuadamente la queja que presentó contra el maltrato del que era objeto.

4. La Sra. Coleman intentó ampararse en el Derecho nacional pertinente —a saber, la Disability Discrimination Act 1995 (Ley relativa a la discriminación por motivo de discapacidad)— y en la Directiva. Alegó que

1 — Lengua original: inglés.

2 — DO L 303, p. 16.

la finalidad de la Directiva no es prohibir sólo la discriminación contra las propias personas discapacitadas, sino también la discriminación contra aquellos individuos que son víctimas de discriminación por estar vinculados a una persona con discapacidad. La Sra. Coleman alegó también que el Employment Tribunal debía interpretar la Disability Discrimination Act de conformidad con la Directiva y, de este modo, garantizar la protección contra la discriminación basada en la vinculación a una persona con discapacidad (en lo sucesivo, «discriminación por vinculación»). Los demandados en el litigio principal alegaron que la Act protege únicamente a las personas con discapacidad y que la Directiva no pretende incluir en la prohibición la discriminación por vinculación.

5. La Sra. Coleman únicamente podría ganar el juicio en el caso de que la Directiva deba interpretarse en el sentido de que prohíbe la discriminación por vinculación. En virtud de lo cual, el Employment Tribunal no procedió cabalmente a determinar los hechos relevantes y a examinar el fondo de la demanda, sino que, en cambio, suspendió el procedimiento en lo relativo a esos extremos y convocó una vista preliminar limitada exclusivamente a la cuestión de si está prohibida o no la discriminación por vinculación. Una vez celebrada la vista, el Employment Tribunal suspendió el procedimiento y remitió al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) En el contexto de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad, ¿protege la Directiva 2000/78/CE sólo a las propias personas discapacitadas frente a la discriminación directa y el acoso?
- 2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿protege la Directiva a

los trabajadores que, aun sin estar ellos mismos discapacitados, reciben un trato menos favorable o sufren acoso por su vinculación a una persona discapacitada?

- 3) Cuando un empresario trata a un trabajador de forma menos favorable en comparación con la forma en la que trata o trataría a otros trabajadores y consta que el motivo del trato del referido trabajador es el hecho de que tiene un hijo discapacitado a su cuidado, ¿constituye dicho trato una discriminación directa que vulnera el principio de igualdad de trato establecido por la Directiva?
- 4) Cuando un empresario acosa a un trabajador y consta que el motivo del trato de dicho trabajador es que tiene un hijo discapacitado a su cuidado, ¿vulnera ese acoso el principio de igualdad de trato establecido por la Directiva?»

II. Análisis

6. Las cuatro cuestiones que el Employment Tribunal ha remitido al Tribunal de Justicia se circunscriben a un solo punto de Derecho: ¿Protege la Directiva a las personas no discapacitadas que, en el marco de su empleo, sufren discriminación directa o acoso por estar vinculadas a una persona con discapacidad?

7. La Directiva se adoptó sobre la base del artículo 13 CE, artículo añadido al Tratado CE en virtud del Tratado de Ámsterdam y que tiene la siguiente redacción: «Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». Lo primero que cabe destacar en relación con el artículo 13 CE es que dicho artículo singulariza motivos específicos de discriminación que considera motivos problemáticos —o, para tomar prestado un término del Derecho constitucional de los Estados Unidos, «categorías problemáticas»—³ y los convierte en el blanco de la legislación comunitaria contraria a la discriminación. Aun cuando el Consejo disfruta de considerable discrecionalidad para adoptar medidas que se ciñan a circunstancias y contextos sociales particulares, no cabe interpretar el artículo 13 CE en el sentido de que autoriza a promulgar legislación que sea incompatible con sus objetivos y con su espíritu y que limite la protección que los redactores del Tratado pretenden garantizar. En consecuencia, la legislación que se promulgue basándose en el artículo 13 CE

deberá interpretarse a la luz de los objetivos que persigue el propio artículo 13 CE.⁴

8. El artículo 13 CE expresa el valor que el ordenamiento jurídico comunitario atribuye al principio de igualdad de trato y de no discriminación. Por lo tanto, toda interpretación de dicho artículo o de cualquier Directiva adoptada sobre esa base jurídica debe efectuarse a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre dichos principios.⁵ La propia Directiva afirma en su artículo 1 que tiene por objeto «establecer un

3 — En lo que atañe al desarrollo del concepto de «categorías problemáticas» en el Derecho constitucional de EE.UU. y a la jurisprudencia relevante del Tribunal Supremo, véase J. Balkin, «Plessy, Brown and Grutter: A Play in Three Acts» (2005) 26 *Cardozo L. Rev.* 1689.

4 — No cabe excluir, por supuesto, la posibilidad de medidas contrarias a la discriminación adoptadas en virtud del artículo 13 CE que puedan contravenir esa misma disposición (por ejemplo, medidas que ofrezcan protección, frente a la discriminación basada en las creencias religiosas, únicamente a los fieles de algunas religiones, pero no a los de todas ellas). Además, tal como Christopher McCrudden sugiere en «Thinking about the discrimination directives», (2005) 1 *European Journal of Anti-Discrimination Law* 17, 20, la igualdad de trato y la no discriminación que garantiza la Directiva deben inscribirse en un contexto de los derechos humanos más amplio. El cuarto considerando de la Directiva hace referencia al «derecho universal» a «la igualdad ante la ley y a estar [protegido] contra la discriminación» que está «reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales». Yo añadiría a esta lista la Carta de Derechos Fundamentales, cuyo capítulo III está consagrado a la igualdad y que incluye una disposición específica sobre la integración de personas con discapacidades (artículo 26). Un reciente paso en materia de derechos humanos internacionales relacionado con las cuestiones de discapacidad es la adopción de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. La Convención fue adoptada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006 y abierta a la firma el 30 de marzo de 2007, momento en que la firmaron 81 Estados y la Comunidad Europea. Entre otros extremos, la Convención prevé que las partes signatarias deberán prohibir «toda discriminación por motivo de discapacidad» (artículo 5, apartado 2).

5 — En la doctrina en materia de discriminación se ha puesto de relieve que la cuestión de si está prohibida la discriminación por vinculación no se desprende con nitidez del artículo 13 CE y de las Directivas adoptadas sobre la base de dicho artículo. Pero se ha sugerido que es muy probable que tal discriminación se considere incluida en el ámbito de las Directivas que prohíben la discriminación. Véase D. Schiek, L. Waddington y M. Bell (eds) *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007, pp. 169 y 170.

marco general para luchar contra la discriminación [...] *con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato*» (el subrayado es mío). La jurisprudencia del Tribunal de Justicia es clara en lo que atañe al papel que desempeñan la igualdad de trato y la no discriminación en el ordenamiento jurídico comunitario.⁶ En la sentencia dictada en el asunto Mangold, el Tribunal de Justicia declaró que la Directiva constituye un aspecto práctico del principio de igualdad.⁷ A efectos de determinar qué igualdad se requiere en cada caso concreto, es útil recordar los valores que subyacen a la igualdad, valores que no son otros que la dignidad humana y la autonomía personal.

vida humana. Un valor también relevante, aunque distinto, es la autonomía personal. Supone que los individuos deben ser capaces de planear y dirigir el curso de su vida a través de una sucesión de elecciones entre diferentes opciones válidas.⁹ El ejercicio de la autonomía presupone que la gente pueda elegir entre un abanico de opciones válidas. Cuando actuamos como agentes autónomos, tomando decisiones sobre el modo en que queremos que se desarrolle nuestra vida, «se concreta nuestra integridad personal, sentido de la dignidad y autorrespeto».¹⁰

9. En su dimensión más elemental, la dignidad humana implica reconocer a cada individuo el mismo valor. La vida de cada uno es valiosa por el mero hecho de ser humana, y ninguna vida es más valiosa o menos valiosa que cualquier otra. Tal como recientemente ha recordado Ronald Dworkin, por más que existan entre nosotros profundas divergencias sobre las cuestiones de moralidad política, la estructura de las instituciones políticas y el funcionamiento de nuestros Estados democráticos, seguimos compartiendo, pese a todo, el valor que atribuimos a este principio fundamental.⁸ Por consiguiente, los individuos y las instituciones políticas no deben actuar de tal modo que se menoscabe la importancia intrínseca de cada

10. La finalidad del artículo 13 CE y de la Directiva es proteger la dignidad y autonomía de las personas incluidas en las mencionadas categorías problemáticas. La manera más fácil de que la dignidad y la autonomía de una de esas personas resulte afectada es situarla directamente en el punto de mira por tener una característica problemática. Tratar a alguien peor por razones tales como religión, edad, discapacidad u orientación sexual socava ese valor especial y único que tienen las personas en virtud de su condición humana. Reconocer el mismo valor a cada ser humano significa que uno debe ser ciego a este tipo de consideraciones cuando impone una carga a alguien o le priva de un beneficio.

6 — Véase, entre otras, la sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de marzo de 2002, Omega Air y otros (C-27/00 y C-122/00, Rec. p. I-2569), y la jurisprudencia allí citada. Véase también la discusión del tema en T. Tridimas, *The General Principles of EU Law* (2ª ed.), Oxford University Press, 2007, y A. Dashwood y S. O'Leary, (eds), *The Principle of Equal Treatment in EC Law*, Sweet and Maxwell, 1997.

7 — Sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), apartado 74.

8 — R. Dworkin, *Is Democracy Possible Here?: Principles for a New Political Debate*, Princeton University Press, 2006, capítulo 1.

9 — J. Raz, *The Morality of Freedom*, Oxford University Press, 1986. En aras de la exactitud, debe indicarse que algunos autores incluyen el valor de la autonomía personal dentro de la dignidad. Lo mismo sucede con la manera en que la jurisprudencia de algunos tribunales constitucionales trata ambos conceptos. Lo anterior, que puede tener relevancia en el contexto de la interpretación de las disposiciones jurídicas que se refieren únicamente al valor de la dignidad humana, carece de ella a efectos de lo que nos ocupa.

10 — *Ibidem*, p. 154.

Con otras palabras, se trata de características que no deberían desempeñar papel alguno a la hora de determinar si es justo o no tratar a alguien de un modo menos favorable.

11. De un modo similar, respetar la autonomía significa que no debe privarse a las personas de opciones válidas en ámbitos de importancia fundamental para su vida basándose en que estén incluidas en categorías problemáticas. El acceso al empleo y el desarrollo profesional revisten fundamental importancia para cada individuo, no sólo como medio de ganarse la vida, sino también como un modo importante de realizarse y de desarrollar sus potencialidades. Quien discrimina a un individuo incluido en una categoría problemática le priva injustamente de opciones válidas. Como resultado de ello, la capacidad de esa persona para llevar una vida autónoma queda gravemente comprometida, ya que un aspecto importante de su vida no va a depender de sus propias opciones sino de los prejuicios de otras personas. Al tratar peor a las personas incluidas en esos grupos debido a sus características, quien discrimina les impide ejercer su autonomía. En este punto, es justo y razonable que intervenga alguna legislación que prohíba la discriminación. En lo esencial, el objetivo de valorar la igualdad y de comprometerse a conseguirla a través de la ley es garantizar a cada persona las condiciones de una vida autónoma.

12. Ahora bien, colocar directamente en el punto de mira a una persona por tener una característica particular no es el único

modo de discriminarla; existen modos de discriminar más sutiles y menos evidentes. Un modo de menoscabar la dignidad y la autonomía de las personas incluidas en un grupo determinado consiste en actuar directamente, no contra ellas mismas, sino contra terceras personas estrechamente vinculadas a ellas y que no están incluidas en el grupo. Una sólida concepción de la igualdad requiere que la legislación que reprime la discriminación se aplique asimismo a esas formas más sutiles de discriminación, puesto que también afectan a aquellas personas incluidas en categorías problemáticas.

13. Es evidente que la dignidad de una persona con una característica problemática no sólo se vulnera discriminándola directamente, sino que la vulneración puede revestir la misma gravedad si esa persona ve cómo otra persona sufre discriminación por el mero hecho de estar vinculada a ella. De este modo, la víctima inmediata de una discriminación no sólo sufre personalmente una injusticia, sino que se convierte asimismo en el medio a través del cual se vulnera la dignidad de la persona incluida en una categoría problemática.

14. Además, esta forma más sutil de discriminación socava la capacidad para ejercer su autonomía de las personas que tienen una característica problemática. Por ejemplo, la autonomía de los miembros de un grupo religioso puede resultar afectada (por lo que respecta, en particular, a la decisión de con quién casarse o dónde vivir) si adquieren conciencia de que es probable que la persona con la que se proponen contraer matrimonio sufra discriminación a causa de las creencias religiosas de su futuro cónyuge. Lo mismo puede suceder, aunque en menor medida, con las personas discapacitadas. Los individuos que forman parte de determinados

grupos son a menudo más vulnerables que el individuo medio, de manera que acaban acudiendo a las personas con la que están estrechamente vinculados para buscar ayuda en sus esfuerzos por llevar una vida acorde con sus opciones fundamentales. Cuando alguien priva a un individuo de opciones válidas en ámbitos de fundamental importancia para la vida por estar tal individuo vinculado a una persona que tiene una característica problemática, también priva a esta última persona de opciones válidas y le impide ejercer su autonomía. Dicho de otra manera, la persona incluida en la categoría problemática queda excluida de un abanico de posibilidades que, de otro modo, habría estado a su disposición.

16. Aquí las palabras importantes son «por motivos de». La proposición de que no toda discriminación es injusta le resulta familiar tanto al Derecho como a la filosofía moral. En el contexto del empleo, por ejemplo, es perfectamente admisible que un empresario contrate a un candidato responsable, digno de confianza y bien educado y excluya a los candidatos irresponsables, indignos de confianza o groseros. A la inversa, se considera injusto rechazar a alguien basándose en su raza o religión, y en la mayor parte de los sistemas jurídicos la ley interviene para evitar que se produzcan discriminaciones de este tipo. Lo que determina que la conducta del empresario sea admisible o inadmisible —y provoque, en este último caso, la intervención de la ley— es el motivo de discriminación en el que el empresario se base en cada caso.

Modo en que funciona la Directiva

15. El legislador comunitario adoptó la Directiva a fin de proteger, en el ámbito del empleo y la ocupación, a las personas incluidas en categorías problemáticas y con objeto de garantizar que su dignidad y autonomía no resultaran menoscabadas ni por una discriminación evidente y directa ni por una discriminación sutil y menos evidente. Ya el artículo 1 proporciona una indicación de cómo han de alcanzarse tales objetivos. En efecto, dicho artículo tiene la siguiente redacción: «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» (el subrayado es mío).

17. El hecho de que la injusticia de la discriminación dependa de los motivos en que ésta se basa se refleja en el modo en que se estructura la legislación pertinente. Virtualmente todos los textos legales contrarios a la discriminación prohíben ésta por una serie de motivos específicos. Tal fue la estrategia del legislador comunitario en la Directiva que prohíbe la discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. La principal obligación que imponen las legislaciones contrarias a la discriminación —como la Directiva— es el deber de tratar a las personas de un modo comparable al modo en que se trata a los demás individuos.¹¹ Al adoptar la Directiva,

11 — J. Gardner, «Discrimination as Injustice», (1996) 16 *Oxford Journal of Legal Studies* 353, 355. Tal como Gardner explica, se trata de una cuestión de justicia. En efecto, cuando decimos que es injusto tratar a una persona de un modo menos favorable por determinados motivos, queremos decir que la justicia se opone a que alguien se base en tales motivos con el fin de perjudicar la posición de esa persona. Dicho de otro modo, si uno se basa en esos motivos prohibidos, se comete una injusticia contra la persona en cuestión.

el Consejo hizo constar con claridad que es injusto que un empresario se base en cualquiera de esos motivos a fin de tratar a un trabajador peor que a sus colegas. Tan pronto como se constate que la conducta del empresario se basa en alguno de los motivos prohibidos, se entra en el terreno de la discriminación contraria a Derecho.

18. En el sentido descrito más arriba, la Directiva desempeña una función *excluyente*: excluye la religión, la edad, la discapacidad y la orientación sexual de la gama de razones válidas en las que un empresario puede legítimamente basarse para tratar a un trabajador de un modo menos favorable que a otro. En otras palabras, una vez que la Directiva ha entrado en vigor, deja de permitirse que estas consideraciones figuren en el razonamiento del empresario cuando éste decide tratar a un trabajador de un modo menos favorable.

19. La Directiva prohíbe la discriminación directa,¹² el acoso¹³ y la discriminación indirecta.¹⁴ El rasgo distintivo de la

discriminación directa y del acoso es que necesariamente tienen relación con una categoría problemática específica. La persona que discrimina se basa en una categoría problemática para actuar de determinada manera. La categoría no es meramente contingente, sino que constituye una premisa esencial del razonamiento de la persona que discrimina. El ordenamiento jurídico comunitario ve como un mal que debe erradicarse el hecho de que un empresario se base en aquellos motivos problemáticos. Por lo tanto, la Directiva prohíbe utilizar tales categorías como motivos en los que pueda basarse el razonamiento de un empresario. Por el contrario, en los casos de discriminación indirecta son irrelevantes las intenciones del empresario y las razones que tenga para actuar o abstenerse de hacerlo. De hecho, éste es el *quid* de la prohibición de la discriminación indirecta: en ella se incluyen incluso las medidas y políticas neutrales, inocentes y de buena fe adoptadas sin ninguna intención discriminatoria, si su impacto sobre las personas que tienen una característica particular es mayor que su impacto sobre otras personas.¹⁵ Lo que está en el punto de mira de la legislación sobre discriminación indirecta es el «diferente impacto» de tales medidas sobre determinadas personas. La prohibición de la discriminación indirecta está vinculada al deber de los empresarios de tratar con consideración a esos grupos, adoptando medidas y diseñando políticas de tal modo que no se les imponga una carga que sea excesiva comparada con la que se impone a otras personas.¹⁶ De este modo, mientras que la prohibición de la discriminación directa y del acoso funciona como un mecanismo excluyente (al excluir que el razonamiento del empresario se base

12 — Definida en el artículo 2, apartado 2, letra a), como la situación que se da «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».

13 — Definido en el artículo 2, apartado 3, como un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que «tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

14 — Definida en el artículo 2, apartado 2, letra b), como la situación que se da «cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas».

15 — En mis conclusiones relativas a la sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de septiembre de 2004, Briheche (C-319/03, Rec. p. I-8807), examiné la cuestión de la discriminación y la igualdad de trato en el pasado, en el contexto de la igualdad entre hombres y mujeres.

16 — Véase la discusión sobre este punto en C. Jolls, Antidiscrimination and Accommodation (2001) 115 *Harvard Law Review* 642.

en determinados motivos), la prohibición de la discriminación indirecta funciona como un mecanismo incluyente (al obligar a los empresarios a tener en cuenta y atender las necesidades de los individuos con determinadas características). Por esta razón, incluso de admitirse el argumento del Gobierno del Reino Unido según el cual la discriminación por vinculación queda claramente fuera del ámbito de la prohibición de la discriminación indirecta, ello en modo alguno significa que también quede fuera del ámbito de la prohibición de la discriminación directa y del acoso. Antes al contrario, incluir la discriminación por vinculación en el ámbito de la prohibición de la discriminación directa y del acoso es la consecuencia natural del mecanismo excluyente a través del que se articula la prohibición de este tipo de discriminación.

20. El caso de la Sra. Coleman suscita una cuestión de discriminación directa. Tal como se hace constar claramente en la resolución de remisión, la demandante no se queja del impacto que tuvo sobre ella una medida neutral en su condición de madre y cuidadora de un hijo discapacitado, sino que alega que su empresario la singularizó y la puso en el punto de mira precisamente a causa de su hijo discapacitado. Por lo tanto, la cuestión que incumbe resolver al Tribunal de Justicia es si la Directiva prohíbe la discriminación directa por vinculación.

21. Es obvio que si la propia demandante hubiera estado discapacitada, la Directiva

habría resultado aplicable. En el presente caso, sin embargo, se alega que lo que desencadenó el tratamiento discriminatorio fue la discapacidad del hijo de la demandante. Así pues, la persona discapacitada no es la misma persona que la que fue víctima evidente u objeto del acto discriminatorio. ¿Supone esto que la Directiva resulta inaplicable? Teniendo en cuenta el análisis que he realizado hasta este momento, creo que la respuesta debe ser negativa.

22. Según lo afirmado, el efecto de la Directiva es prohibir que un empresario se base en la religión, la edad, la discapacidad o la orientación sexual para tratar a ciertos trabajadores peor que a otros. Proceder de esta manera equivale a tratar a esos individuos de un modo injusto y a no respetar su dignidad y autonomía. La situación no difiere en un caso como el presente, en el que la trabajadora objeto de la discriminación no se encuentra ella misma discapacitada. El motivo en que se basa la discriminación que sufre la trabajadora en cuestión sigue siendo la discapacidad. La Directiva interviene en el *plano de los motivos de discriminación*. La injusticia a la que pretende poner remedio es la utilización de determinadas características como motivos para tratar a ciertos trabajadores peor que a otros; lo que hace la Directiva es excluir por completo la religión, la edad, la discapacidad y la orientación sexual de la gama de motivos en que un empresario puede basarse legítimamente para tratar peor a ciertas personas. Dicho de otro modo, la Directiva se opone a que la eventual hostilidad de un empresario hacia las personas incluidas en alguna de las categorías problemáticas constituya la base de cualquier tipo de trato menos favorable en el contexto del empleo y la ocupación. Como anteriormente expliqué, tal hostilidad puede expresarse abiertamente, recayendo sobre individuos

dotados ellos mismos de determinadas características, o de un modo más sutil y encubierto, recayendo sobre personas vinculadas a otras que tienen esas características. En el primer caso, se considera que tal conducta es injusta y debe ser prohibida; el segundo caso es idéntico en todos los aspectos relevantes. En ambos casos, la hostilidad del empresario hacia las personas mayores, discapacitadas u homosexuales o hacia las personas de determinada religión es lo que le mueve a tratar peor a ciertos trabajadores.

23. Por consiguiente, si un individuo es objeto de discriminación a causa de alguna de las características enumeradas en el artículo 1, podrá invocar personalmente la protección de la Directiva aunque no sea él mismo quien tiene una de esas características. Para que una persona sea víctima de discriminación no es necesario que haya recibido un mal trato a causa de «su discapacidad»: basta con que lo haya recibido a causa de la «discapacidad». De este modo, es posible ser víctima de discriminación ilegal por motivo de discapacidad en virtud de la Directiva sin que uno sea discapacitado; lo relevante es que la discapacidad de que se trate —en este caso la discapacidad del hijo de la Sra. Coleman— haya sido utilizada como razón para tratar peor a una persona. La Directiva no entra en juego únicamente cuando el propio demandante es discapacitado, sino siempre que exista un supuesto de trato menos favorable a causa de la discapacidad. Por consiguiente, si la Sra. Coleman logra probar que recibió un trato menos favorable a causa de la discapacidad de su hijo, debiera poder ampararse en la Directiva.

24. Por último, el Gobierno del Reino Unido ha alegado que la Directiva se adoptó con vistas a establecer únicamente niveles mínimos de protección. Según dicho Gobierno, el hecho de que el Consejo actuara en un ámbito en el que la competencia sigue correspondiendo en amplia medida a los Estados miembros, corrobora su punto de vista. En consecuencia, incumbe a los Estados miembros decidir si prohíben o no la discriminación por vinculación en el ámbito del empleo y la ocupación. Discrepo de lo anterior. En primer lugar, el hecho de que una materia no haya sido plenamente armonizada o de que la Comunidad sólo tenga limitada competencia para legislar en modo alguno implica que deba reducirse al mínimo la intervención del Derecho comunitario, sea de la clase que sea. Con otras palabras, el hecho de que en materia de derechos fundamentales la Comunidad tenga una competencia limitada no significa que cuando decide ejercer dicha competencia tan sólo pueda establecer niveles mínimos de protección de los derechos fundamentales. En segundo lugar, nada en la Directiva o en sus considerandos indica que ésa fuera la intención del Consejo. Por el contrario, el considerando sexto, por ejemplo, se refiere a «la importancia de combatir *toda forma* de discriminación» (el subrayado es mío).¹⁷

17 — Existe otra razón que debilita la tesis del Reino Unido. La obligación de igualdad de trato que impone la Directiva puede tener costes, especialmente para los empresarios, y, hasta cierto punto, la imposición de tal obligación implica la decisión de socializar los costes a través de mecanismos de mercado específicos. Lo anterior únicamente puede lograrse de un modo eficiente y equitativo que no distorsione la competencia si la mencionada obligación de igualdad de trato se interpreta y aplica de un modo uniforme en todo el mercado común. De lo contrario, se correría el riesgo de crear un terreno de juego desigual en Europa, puesto que los contornos de la obligación de igualdad de trato que el Derecho comunitario impone a los agentes económicos no serían los mismos en todo el mercado común, sino que dependerían de qué tipo de discriminación optara por prohibir cada Estado miembro.

III. Conclusión

25. Por las razones expuesta más arriba, considero que el Tribunal de Justicia debería responder de la siguiente manera a la cuestión planteada por el Employment Tribunal:

«La Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, protege a aquellas personas que, sin estar ellas mismas discapacitadas, sufran discriminación directa o acoso en el ámbito del empleo y la ocupación por estar vinculadas a una persona discapacitada.»