



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n° 183/14

Luxemburgo, 18 de diciembre de 2014

Sentencia dictada en el asunto C-354/13
Fag og Arbejde (FOA), por cuenta de Karsten Kaltoft / Kommunernes
Landsforening (KL), por cuenta de Billund Kommune

**La obesidad puede considerarse como «discapacidad» a efectos de la Directiva
relativa a la igualdad de trato en el empleo**

Si bien ningún principio general del Derecho de la Unión prohíbe las discriminaciones por motivo de obesidad en cuanto a tal, ésta se incluye en el concepto de «discapacidad» cuando, en determinadas condiciones, impide a la persona de que se trate participar plena y efectivamente en la vida profesional en pie de igualdad con los demás trabajadores

Al objeto de precisar el principio de igualdad de trato, una Directiva de la Unión¹ fija un marco general para luchar contra las discriminaciones en el empleo y la ocupación. En virtud de dicha Directiva quedan prohibidas las discriminaciones por motivo de religión, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo.

El Sr. Karsten Kaltoft trabajó durante quince años como cuidador infantil del municipio de Billund (Dinamarca). En el marco de dicha actividad, estaba encargado de cuidar niños en su propio domicilio. El 22 de noviembre de 2010 el municipio puso fin a su contrato de trabajo. Si bien el despido se motivó alegando la disminución del número de niños que había que cuidar, el municipio no indicó las razones por las que su elección recayó sobre el Sr. Kaltoft. Durante todo su contrato laboral, el Sr. Kaltoft tuvo la consideración de obeso a efectos de la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Aunque la obesidad se mencionó en la entrevista previa al despido, las partes discrepan sobre el modo en que se trató. El municipio niega que la obesidad fuera uno de los motivos del despido del Sr. Kaltoft. Al considerar que el despido tiene su origen en una discriminación ilegal por motivo de obesidad, Fag og Arbejde (FOA), sindicato que actúa por cuenta del Sr. Kaltoft, recurrió ante un órgano jurisdiccional danés para que se declarara que había existido discriminación, reclamando además daños y perjuicios.

Al analizar dicha solicitud, el tribunal de Kolding, Dinamarca (retten i Kolding), solicita al Tribunal de Justicia que precise si el Derecho de la Unión prohíbe de manera autónoma las discriminaciones por motivo de obesidad. Con carácter subsidiario, dicho tribunal pregunta si la obesidad puede considerarse como discapacidad y si, con ello, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva mencionada.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia señala en primer lugar que el principio general de no discriminación es un derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales del Derecho de la Unión. Por tanto, dicho principio vincula a los Estados miembros cuando una situación nacional está incluida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.

A este respecto, el Tribunal de Justicia recuerda que ninguna disposición de los Tratados o del Derecho derivado de la Unión en materia de empleo y ocupación recoge como tal la prohibición de las discriminaciones por razón de la obesidad. Concretamente, la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo no menciona la obesidad como motivo de discriminación y no procede ampliar el ámbito de aplicación de dicha Directiva más allá de las discriminaciones basadas en los motivos que enumera de manera exhaustiva. Por otra parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea tampoco está destinada a aplicarse a dicha situación.

¹ 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).

En el presente asunto, el Tribunal de Justicia señala que en los autos no figura ningún dato que permita considerar que un despido presuntamente motivado, por la obesidad en cuanto a tal, esté incluido en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.

Por consiguiente, el Tribunal de Justicia llega a la conclusión de que, **en el empleo y la ocupación, el Derecho de la Unión no consagra un principio general de no discriminación por razón, de la obesidad en cuanto a tal.**

Por lo que se refiere a si la obesidad puede considerarse como «discapacidad» a efectos de la Directiva, el Tribunal de Justicia recuerda que el objeto de la misma es fijar un marco general para luchar, en el ámbito del empleo y de la ocupación, contra las discriminaciones basadas en uno de los motivos que enumera la Directiva, entre los que está la discapacidad.

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. El Tribunal de Justicia destaca que dicho concepto 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, ya que la Directiva tiene por objeto hacer efectiva la igualdad de trato y persigue, en particular, que las personas con discapacidades puedan acceder a un empleo o ejercerlo. **Además, sería contrario al propio objetivo de la Directiva conceder importancia al origen de la discapacidad a la hora de aplicar dicha norma.**

Por otra parte, el Tribunal de Justicia señala que la definición del concepto de «discapacidad» precede a la determinación y a la apreciación de las medidas de ajuste adecuadas que, de conformidad con dicha Directiva, deben aplicar los empresarios en función de las necesidades de cada situación particular para permitir que las personas con discapacidades accedan al empleo, tomen parte en el mismo o progresen profesionalmente (a menos que dichas medidas supongan una carga excesiva para el empresario). Por consiguiente, el mero hecho de que no se adoptaran medidas de ajuste en beneficio del Sr. Kaltoft no basta para considerar que el Sr. Kaltoft no esté discapacitado a efectos de dicha Directiva.

En virtud de estas razones, el Tribunal de Justicia llega a la conclusión de que si, en determinadas circunstancias, la obesidad del trabajador acarrearía 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, dicha situación estaría incluida en el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva. Este sería el caso, en particular, si la obesidad del trabajador impidiera dicha participación debido a su movilidad reducida o a la concurrencia de patologías que no le permitieran realizar su trabajo o que le acarrearán una dificultad en el ejercicio de su actividad profesional.

El órgano jurisdiccional nacional debe determinar si la obesidad del Sr. Kaltoft está incluida en la definición de «discapacidad».

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
[«Europe by Satellite»](#) ☎ (+32) 2 2964106