



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA nº 112/14

Luxemburgo, 17 de julio de 2014

Conclusiones del Abogado General en el asunto C-354/13
FOA, en representación de Karsten Kaltoft / Kommunernes Landsforening
(KL), en representación del Ayuntamiento de Billund

El Abogado General Jääskinen considera que la obesidad mórbida puede constituir una «discapacidad» a efectos de la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo

Aunque no existe un principio general del Derecho de la Unión que prohíba la discriminación por razón de la obesidad como motivo autónomo, la obesidad mórbida puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» si se da en tal grado que dificulta la participación plena en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores

Con la finalidad de promover el principio de igualdad de trato, la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo ¹ establece un marco general para luchar contra la discriminación en relación con el empleo y la ocupación. Con arreglo a dicha Directiva, está prohibida en el ámbito del empleo toda discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Además, varios artículos de los Tratados y de la Carta de los Derechos Fundamentales abordan la cuestión de la discriminación y la discapacidad. Concretamente, el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe «toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de [...] discapacidad». Ninguna de estas disposiciones menciona expresamente la obesidad.

Cuando fue despedido el 22 de noviembre de 2010, el Sr. Karsten Kaltoft llevaba trabajando quince años para el Ayuntamiento de Billund en Dinamarca como cuidador infantil, empleado para ocuparse, en su propia casa, de los hijos de otras personas. Como motivo del despido se adujo un descenso en el número de niños, pero no se dio una razón concreta para haber despedido precisamente al Sr. Kaltoft. Durante todo el tiempo que estuvo empleado, el Sr. Kaltoft nunca llegó a pesar menos de 160 kg y, por lo tanto, al tener un IMC (Índice de Masa Corporal, BMI en sus siglas inglesas) de 54, se le consideraba obeso. En la audiencia oficial previa al despido se abordó la obesidad del Sr. Kaltoft, pero las partes discrepan sobre por qué se discutió esta cuestión. El Ayuntamiento niega que la obesidad fuera uno de los motivos de despido. No obstante, el Sr. Kaltoft estima que su despido se basa en una discriminación ilegal debida a su peso, por lo que presentó una demanda ante un tribunal danés solicitando una indemnización por la discriminación sufrida.

El Retten i Kolding (Tribunal de Kolding, Dinamarca), que conoce de la demanda del Sr. Kaltoft, solicitó al Tribunal de Justicia que dilucidara si el Derecho de la Unión, en especial el Tratado y la Carta, establece una prohibición de discriminación autónoma por razón de obesidad. Con carácter subsidiario, pregunta si la obesidad puede calificarse de discapacidad y si, por lo tanto, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo.

En sus conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Niilo Jääskinen indica que ningún artículo del Tratado ni de la Carta se refiere expresamente a la obesidad como motivo de discriminación prohibido. En consecuencia, esta prohibición sólo podría existir como parte de una prohibición general de todo tipo de discriminación en el mercado laboral derivada de la amplia redacción del artículo 21 de la Carta. Sin embargo, la Carta sólo crea obligaciones para los Estados miembros cuando aplican el Derecho de la Unión, y no se ha indicado que Dinamarca estuviera aplicando una disposición del Derecho de la Unión que establezca una prohibición

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).

general de discriminación en el mercado laboral. El Abogado General destaca que 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. En consecuencia, el Abogado General Jääskinen concluye **que no existe una prohibición general, autónoma, de discriminación por razón de obesidad en el Derecho de la Unión.**

Por lo que se refiere a la cuestión de si la obesidad puede ser calificada de «discapacidad» con arreglo a la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo, el Abogado General señala que, aunque el concepto de discapacidad no está definido en la Directiva, el Tribunal de Justicia ha declarado que una «discapacidad» en este contexto se refiere a las limitaciones que se derivan de deficiencias físicas, mentales o psicológicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Por tanto, a pesar de que no toda enfermedad esté incluida en el concepto de discapacidad, ciertas enfermedades, si están diagnosticadas médicamente y provocan limitaciones a largo plazo, podrían ser calificadas de discapacidad a efectos de la Directiva.

El Abogado General Jääskinen señala que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que impiden su participación plena y efectiva en el lugar de trabajo. Puesto que la finalidad de la Directiva es combatir *todas las formas* de discriminación por razón de discapacidad, no es preciso establecer un vínculo entre el trabajo de que se trate y la discapacidad en cuestión. Aunque una condición no afecte a la capacidad de la persona para realizar el trabajo concreto de que se trate, puede seguir siendo un obstáculo para participar plena y efectivamente en igualdad de condiciones con los demás. Pueden existir ciertas deficiencias físicas, mentales o psicológicas a largo plazo que no hagan imposible el desarrollo de determinados trabajos, pero que hacen más difícil u objetivamente ardua 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 sentidos como la vista o el oído. 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.

El Abogado General explica que, aunque no existe una obligación de mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente para desempeñar las tareas fundamentales de su puesto, deberían adoptarse medidas razonables a fin de ayudar a las personas discapacitadas, salvo que la carga para el empresario sea desproporcionada.

En consecuencia, **el Sr. Jääskinen considera que, cuando la obesidad ha alcanzado tal grado que impide plenamente la participación en la vida profesional, ésta puede considerarse una discapacidad.** En su opinión, **únicamente la obesidad extrema, severa o mórbida**, es decir, un IMC por encima de 40, **creará limitaciones**, como problemas de movilidad, resistencia y estado anímico, **que constituyan una «discapacidad»** a los efectos de la Directiva.

El tribunal nacional deberá determinar si la obesidad del Sr. Kaltoft está incluida dentro de esta definición.

Finalmente, el Abogado General añade que el origen de la discapacidad carece de pertinencia. El concepto de discapacidad es objetivo y no depende de si el solicitante ha contribuido causalmente a la adquisición de su discapacidad mediante una ingesta excesiva de calorías «autoinfligida». De otro modo, las discapacidades físicas resultantes de asumir de forma imprudente riesgos en la circulación de vehículos o en la práctica de deportes quedarían excluidas del concepto de discapacidad.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al

asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

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

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

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

Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en

«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106