

Por Ley

ECOS Y COMENTARIOS



La obesidad como posible causa de discapacidad laboral ante la justicia europea

Por Ricardo De Lorenzo, socio-director de De Lorenzo Abogados

Mientras el Consejo de Ministros de este viernes aprobaba el Real Decreto de gestión de la incapacidad temporal en el primer año de duración con el proyecto de ley de Mutuas, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea al que está encomendada la potestad jurisdiccional en la Unión, y cuyas sentencias tienen carácter vinculante en los Estados miembros, tendrá que analizar el posicionamiento informado de Niilo Jääskinen, Abogado General del Tribunal Europeo de Justicia sobre si la **obesidad mórbida puede constituir una discapacidad a efectos de la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo** (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).

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), establece la prohibición 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», pero ninguna de estas disposiciones menciona expresamente la obesidad.

Obesidad de un danés que fue despedido de su trabajo, en 2010, en el Ayuntamiento de Billund, como cuidador infantil. Como motivo del despido se adujo un descenso en el número de niños a los que atendía, con carácter general, pero sin concretarlo. 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 Índice de Masa Corporal de 54, se le consideraba obeso. En la audiencia oficial previa al despido se abordó la obesidad del Sr. Kaltoft, aunque el Ayuntamiento demandado **negó que la obesidad fuera uno de los motivos de despido**, aunque a lo largo del juicio pudo comprobarse la incapacidad del Sr. Kaltoft para agacharse y poder atarse sus propios zapatos. No obstante, el demandante estimó que su despido se basaba en una discriminación ilegal debida a su peso, razón de su demanda en solicitud de una indemnización por la discriminación sufrida

El Tribunal de instancia con suspensión del plazo para dictar Sentencia procedió a presentar ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, “cuestión prejudicial”, para conocer si el despido efectuado pudiera ser incompatible con el Derecho de la Unión, y en especial el Tratado y la Carta, como consecuencia de haberse establecido alguna prohibición de **discriminación autónoma por razón de obesidad**, y subsidiariamente 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 el “Abogado General”, figura que nada tienen que ver con los Abogados, Fiscales o Abogados del Estado, que conocemos, pues su función le sitúa más cerca de la órbita judicial al desempeñar una función asesora, que aunque no es vinculante, suele ser tenida muy en cuenta, ha indicado que “la Ley europea no prohíbe específicamente la discriminación por razones de peso”.

Y si la obesidad puede ser calificada de «discapacidad» con arreglo a la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo, ha señalado que, aunque el concepto de discapacidad no está definido en la

Directiva, el Tribunal de Justicia ya se ha declarado estableciendo 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 si provocan limitaciones a largo plazo, podrían ser calificadas de discapacidad a efectos de la Directiva, puntualizando 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, si deberían adoptarse medidas razonables a fin de ayudar a las personas discapacitadas, salvo que la carga para el empresario fuera desproporcionada.

En consecuencia, el Sr. Jääskinen considera que, cuando la obesidad ha alcanzado tal grado que impida plenamente la participación en la vida profesional, ésta podrá 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, rechazando que pueda ser considerada una “discapacidad autoinfligida” y por ello menos digna de protección. “El origen de la discapacidad es irrelevante, no depende de si el solicitante ha contribuido causalmente a la adquisición de su discapacidad a través de la ingesta energética excesiva”.