

### Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/2013, FOA contra KL

#### **LA OBESIDAD NO CONSTITUYE CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL**

El TJUE resuelve en esta Sentencia la decisión prejudicial planteada por el sindicato danés FOA en nombre de un trabajador que fue despedido. Se pretende obtener una interpretación acerca del contenido 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.

El trabajador había celebrado un primer contrato temporal como cuidador infantil con un organismo dependiente de la administración pública danesa para atender en su propio domicilio a niños, contrato que dos años después se convirtió en una relación indefinida durante quince años, hasta que el ahora demandante fue objeto de despido.

En este asunto confluye un factor admitido por ambos litigantes, cual es el estado de obesidad del trabajador, contrastado según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud, elaborada por la OMS. Resulta incontrovertido en el relato de los hechos que sus circunstancias particulares le llevaron a intentar perder peso al inicio de la relación individual indefinida, recibiendo para ello una subvención pública, objetivo que consiguió transitoriamente, aunque luego volvió a recuperarlo. Dicho proceso fue seguido por la responsable de los cuidadores infantiles, pudiendo comprobar que no se habían obtenido resultados favorables.

Sin embargo, surge aquí un segundo dato al que es preciso atender de forma prioritaria, y que parece alcanzar una mayor repercusión en lo que fue el devenir de los acontecimientos: se redujo en un 25% el número de niños que necesitaban ser atendidos; en concreto, en lugar de cuatro niños le fueron asignados tres. En vista de que esa tendencia continuaba progresando, fue necesario prescindir de uno de los cuidadores, en este caso del trabajador demandante, el cual fue informado convenientemente de su próximo despido y al que se le ofreció el preceptivo trámite de audiencia obligatoria para que formulara las alegaciones pertinentes, sin que en ningún momento salieran a relucir posibles motivos de obesidad como el detonante de la extinción contractual. Ello no obstante, y en una conversación con la responsable de los cuidadores, el tema del sobrepeso se trató indirectamente, sin que quedara acreditado que fuera un elemento trascendental a la hora de acordar la decisión de despedirle, algo con lo que el trabajador no estuvo de acuerdo, pues entendió que era ésta la sola razón y no una disminución en la necesidad de efectivos. En apoyo del trabajador, el sindicato

FAO interpuso recurso jurisdiccional en el que sostenía la existencia de discriminación por razón de obesidad y la petición de que fuera indemnizado por daños y perjuicios. Debido a la peculiaridad de dicha interpretación, el tribunal danés decidió suspender el procedimiento y plantear ante el TJUE cuatro cuestiones prejudiciales: ante la falta de una previsión expresa de la obesidad como eventual causa de discriminación, el tribunal acordó consultar acerca de esta posibilidad y de si la Directiva 2000/78 la configura como una forma de discapacidad.

El TJUE es claro en este sentido: ni el TUE ni el TFUE contienen en cuanto a tal una prohibición de discriminación por motivos de obesidad. Tampoco el derecho derivado, concretado en la Directiva 2000/78 lo menciona, por lo cual, y como primera conclusión, no sería procedente realizar una aplicación analógica extensiva a otros tipos de discriminación no expresamente contemplados en los diferentes instrumentos normativos comunitarios.

En cuanto a la hipotética consideración de la obesidad como una discapacidad, la Directiva engloba a esta última dentro de la esfera de la limitación para desempeñar una tarea en plenitud de facultades, siendo así que las dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo sean susceptibles de impedir la participación efectiva de una persona en la vida profesional en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, independientemente de que tal circunstancia haya sido buscada de propósito o no por la propia persona. Para el TJUE, en principio la obesidad no puede considerarse discapacidad. Sólo si tal motivo afectara a esa participación plena en la vida profesional (movilidad reducida, patologías asociadas que dificultaran o impidieran en su totalidad prestar su trabajo) nos encontraríamos ante una discapacidad. Pero eso es algo que, en opinión del TJUE, corresponde valorar al tribunal nacional, quien deberá además determinar si es la parte demandada la que ha de demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

En conclusión, en esta sentencia el TJUE se pronuncia sobre el alcance del principio de no discriminación, que no permitiría incluir analógicamente la obesidad como elemento de prohibición, y establece una vinculación directa entre obesidad y discapacidad solo si la primera acarrea consecuencias graves para el adecuado desempeño de una actividad profesional. En nuestra opinión, el planteamiento de las cuestiones prejudiciales por parte del tribunal nacional no era imprescindible, toda vez que en el asunto que se sustanciaba no aparecía de modo evidente una intencionalidad discriminatoria por parte del empleador: en ningún momento fue advertido el trabajador de que su sobrepeso estuviera dificultando el cumplimiento de sus obligaciones laborales; simplemente, y por motivos económicos, parece que suficientemente acreditados, fue necesario prescindir de un trabajador, al que ya con carácter previo se había aligerado de tareas por esa misma motivación. El demandante no demuestra en ningún momento la correlación entre el despido y su situación personal, y se acoge a una pretendida conducta discriminatoria ejercida sobre él para intentar dejar

sin efecto la extinción del contrato. Por eso, el TJUE es especialmente cuidadoso en este sentido y se limita únicamente a resolver aspectos conceptuales, incluso en el apartado relativo a la resolución del fondo del asunto, dejando a la normativa interna del Estado danés la determinación del contenido de las cuestiones prejudiciales segunda y tercera.

María Cristina POLO SÁNCHEZ  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Salamanca*  
[polo@usal.es](mailto:polo@usal.es)