

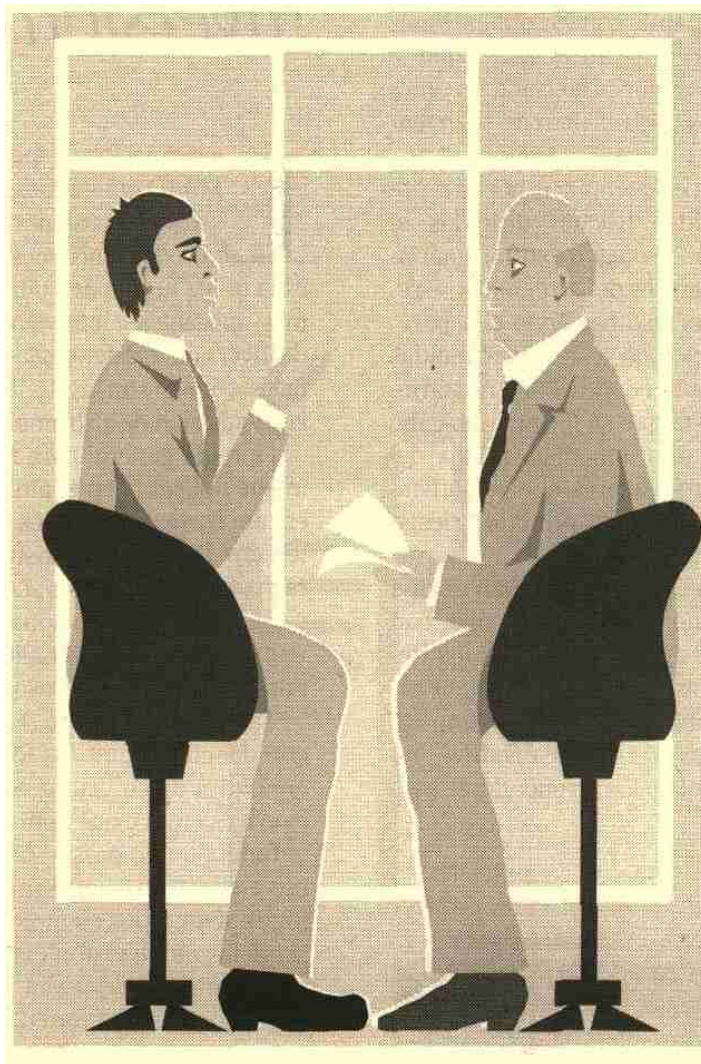
## La negativa a emplear a un diabético es discriminatoria

El fallo califica de arbitraria la decisión empresarial que no valora las circunstancias personales del trabajador en relación con las características específicas del puesto de trabajo. **Por B. Alandete.**

**E**l Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real establece que la negativa a contratar a una persona diabética, por el mero hecho de tener este diagnóstico, sin entrar a valorar sus circunstancias personales y su idoneidad para el tipo de puesto ofertado, constituye una medida arbitraria y discriminatoria.

El juez se pronuncia en este sentido ante el caso de un guardia forestal que durante dos años fue contratado como eventual en la temporada de incendios. Ante una nueva oferta laboral, superó de nuevo las pruebas físicas previas. Sin embargo, esta vez el informe médico lo calificó de "no apto" al constatar que el trabajador era diabético, enfermedad que se le había manifestado seis meses antes.

La empresa finalmente decidió no contratar al trabajador, a pesar de que en otros informes médicos del emplea-



### La diabetes no impide 'per se' realizar labores que requieran esfuerzo físico

do figuraba que éste llevaba un buen control metabólico, sin hipoglucemias severas.

El fallo entiende vulnerado, con ello, el principio de igualdad. El propio Juzgado reco-

noce que la salud no está entre las causas históricamente consideradas discriminatorias, como el sexo, la raza o la religión, pero entiende que "sí puede considerarse entre las condiciones personales a que se refiere el artículo 14 de la Constitución, en función de las circunstancias que concurren y de las que se desprenda

### La salud también puede ser un motivo que atente contra el principio de igualdad

la arbitrariedad y falta de objetividad de la decisión".

La empresa trata de justificar su negativa en su deber de aplicar criterios de idoneidad entre el puesto de trabajo y la salud de los trabajadores a contratar, sin embargo, la sentencia recuerda que este derecho "queda modulado por la prohibición de discriminación", según ha establecido el Tribunal Constitucional.

En relación con la diabetes, el fallo mantiene que la diabetes tipo I no incapacita para el desempeño de un puesto laboral con carácter general, ni siquiera para trabajos que requieran esfuerzo físico, sino que habrá que estar a las circunstancias personales del empleado y a las características de cada puesto de trabajo.

En este caso, el trabajador tenía perfectamente controlada su enfermedad y, además, sabía reaccionar frente a la hipoglucemia, principal limitación de esta dolencia, por lo que el Juzgado cree que "podía asumir en su situación cualquier esfuerzo físico, compatible con su preparación y con la diabetes".

En consecuencia, declara discriminatoria la conducta de la empresa y la condena al abono de los salarios dejados de percibir y a tener por realizada la campaña, a efectos de que el trabajador pueda consolidar su condición de fijo-discontinuo. (*J. Social nº 2 Ciudad Real, 04/02/2008*)