



Recopilación de la Jurisprudencia

Asunto C-16/19

VL

contra

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Sąd Okręgowy w Krakowie)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 26 de enero de 2021

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2, apartados 1 y 2, letras a) y b) — “Concepto de discriminación” — Discriminación directa — Discriminación indirecta — Discriminación por motivos de discapacidad — Diferencia de trato dentro de un grupo de trabajadores discapacitados — Concesión de un complemento salarial a los trabajadores discapacitados que hayan presentado, después de una fecha elegida por el empresario, un certificado de discapacidad — Exclusión de los trabajadores discapacitados que hubieran presentado su certificado antes de esa fecha»

1. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Concepto de discriminación — Diferencia de trato que se produce dentro de un grupo de personas aquejadas de una discapacidad — Inclusión (Directiva 2000/78/CE del Consejo, arts. 1, 2 y 3, ap. 4)*

(véanse los apartados 29 a 31 y 34 a 36)

2. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por motivos de discapacidad — Práctica de un empresario consistente en abonar un complemento salarial a los trabajadores discapacitados que hayan presentado su certificado de incapacidad después de una fecha elegida por él — Exclusión de los trabajadores discapacitados que hubieran presentado tal certificado antes de dicha fecha — Existencia de una posible discriminación directa — Criterio de apreciación — Práctica de que se trata basada en un criterio indisociablemente vinculado a la discapacidad (Directiva 2000/78/CE del Consejo, arts. 1 y 2)*

(véanse los apartados 41 a 44, 48 a 54 y 60 y el fallo)

3. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por motivos de discapacidad — Práctica de un empresario consistente en abonar un complemento salarial a los trabajadores discapacitados que hayan*

presentado su certificado de incapacidad después de una fecha elegida por él — Exclusión de los trabajadores discapacitados que hubieran presentado tal certificado antes de dicha fecha — Existencia de una posible discriminación indirecta — Criterios de apreciación — Práctica de que se trata que ocasiona una desventaja particular a determinados trabajadores discapacitados en función de la naturaleza de su discapacidad — Práctica no justificada por un objetivo legítimo y desproporcionada
(Directiva 2000/78/CE del Consejo, art. 2)

(véanse los apartados 56 a 60 y el fallo)

Resumen

La práctica de un empresario consistente en abonar un complemento salarial únicamente a los trabajadores discapacitados que hayan presentado un certificado de discapacidad después de una fecha que él mismo haya elegido puede constituir una discriminación directa o indirecta por motivos de discapacidad

VL trabajó para un hospital en Cracovia (Polonia) desde octubre de 2011 hasta septiembre de 2016. En diciembre de 2011 obtuvo un certificado de discapacidad, calificada como moderada y permanente, que entregó a su empresario ese mismo mes. Con el fin de reducir el importe de las contribuciones del hospital al Fondo Estatal para la Readaptación de las Personas con Discapacidad, el director de dicha entidad decidió, tras una reunión con el personal que tuvo lugar en el segundo semestre de 2013, conceder un complemento salarial mensual a los trabajadores que le entregasen, tras dicha reunión, un certificado de su discapacidad. Sobre la base de dicha decisión, se concedió el complemento salarial a trece trabajadores que presentaron su certificado tras dicha reunión, mientras que otros dieciséis trabajadores, entre ellos VL, que lo habían entregado anteriormente, no disfrutaron de dicho complemento.

Al desestimarse la demanda presentada contra su empresario en primera instancia, VL interpuso recurso de apelación ante el órgano jurisdiccional remitente, el Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunal Regional de Cracovia, Polonia). En su opinión, la práctica de su empresario, que tuvo por efecto excluir a determinados trabajadores discapacitados del disfrute de un complemento salarial concedido a los trabajadores discapacitados y que tenía exclusivamente por objeto reducir las cotizaciones del hospital, al incitar a los trabajadores discapacitados que aún no hubieran presentado un certificado de discapacidad a hacerlo, es contraria a la prohibición de toda discriminación directa o indirecta por motivos de discapacidad, establecida por la Directiva 2000/78.¹

En este contexto, al albergar dudas sobre la interpretación del artículo 2 de dicha Directiva y, en particular, sobre la cuestión de si puede producirse una discriminación, en el sentido de esta disposición, cuando un empresario realiza una distinción dentro de un grupo de trabajadores que presenta una misma característica protegida, el órgano jurisdiccional remitente decidió plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia. Dicho órgano jurisdiccional desea saber si la práctica de un empresario consistente en excluir, a partir de una fecha elegida por él, del disfrute de un complemento salarial abonado a los trabajadores discapacitados por la presentación de un certificado de discapacidad a aquellos que antes de dicha fecha ya hubieran presentado su certificado puede constituir una discriminación en el sentido de la disposición antes citada.

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 2000, L 303, p. 16).

Apreciación del Tribunal de Justicia

El Tribunal de Justicia, reunido en Gran Sala, examina, en un primer momento, si una diferencia de trato que se produce dentro de un grupo de personas aquejadas de una discapacidad puede estar comprendida en el «concepto de discriminación», contemplado en el artículo 2 de la Directiva 2000/78. A este respecto, señala que el tenor de dicho artículo no permite concluir que, por lo que respecta al motivo protegido, la prohibición de la discriminación prevista por dicha Directiva se limita solamente a las diferencias de trato existentes entre personas aquejadas de una discapacidad y personas que no tienen esa discapacidad. El contexto en el que se inscribe este artículo tampoco contiene tal limitación. En cuanto al objetivo perseguido por esta Directiva, aboga en favor de una interpretación según la cual dicha Directiva no limita el círculo de personas con respecto a las cuales puede efectuarse una comparación para identificar una discriminación basada en la discapacidad, a las que no tienen discapacidad. El Tribunal de Justicia observa asimismo que, si bien es cierto que los supuestos de discriminación por motivos de discapacidad, en el sentido de la citada Directiva, son, por regla general, aquellos en los que las personas con discapacidad son objeto de un trato menos favorable con respecto a personas que no tienen discapacidad, la protección conferida por esta Directiva se vería mermada si se considerase que una situación en la que tal discriminación se produce dentro de un grupo de personas que presentan una discapacidad no está comprendida, por definición, en la prohibición de discriminación que establece. Así pues, el principio de igualdad de trato consagrado por la Directiva 2000/78 tiene por objeto proteger a un trabajador con discapacidad frente a cualquier discriminación basada en esa discapacidad, y ello no solo respecto de los trabajadores que no tengan discapacidad, sino también respecto de los demás trabajadores con discapacidad.

El Tribunal de Justicia aprecia en un segundo momento si la práctica controvertida puede constituir una discriminación por motivos de discapacidad, prohibida por la Directiva 2000/78. A este respecto, indica en primer lugar, que, cuando un empresario trata a un trabajador de manera menos favorable que a otro de sus trabajadores en situación análoga y ese trato desfavorable resulta haberse dispensado, habida cuenta de todas las circunstancias pertinentes del caso, sobre la base de la discapacidad de ese primer trabajador, tal trato es contrario a la prohibición de discriminación directa enunciada en el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, en la medida en que se apoya en un criterio indisociablemente vinculado a esa discapacidad. Habida cuenta de que la práctica en cuestión dio lugar a una diferencia de trato entre dos categorías de trabajadores discapacitados que se encuentran en situación análoga, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si el requisito temporal impuesto por el empresario para percibir el complemento salarial controvertido en el litigio principal, a saber, la entrega del certificado de discapacidad con posterioridad a una fecha elegida por este, constituye un criterio indisociablemente vinculado a la discapacidad de los trabajadores a los que se ha denegado dicho complemento. A este respecto, el Tribunal de Justicia señala que, en el caso de autos, el empresario no parece haber dado a los trabajadores discapacitados que ya le hubieran entregado su certificado antes de esa fecha la posibilidad de presentarlo otra vez o de presentar uno nuevo, de modo que puede hacer definitivamente imposible que cumpla este requisito temporal un grupo claramente identificado de trabajadores, integrado por el conjunto de los trabajadores discapacitados cuyo empresario conocía necesariamente la situación de discapacidad en el momento en el que estableció esa práctica. En efecto, estos habían oficializado previamente dicha situación mediante la presentación de un certificado de discapacidad. Por consiguiente, tal práctica puede constituir una discriminación directa cuando puede hacer definitivamente imposible que cumpla este requisito temporal un grupo claramente identificado de trabajadores, integrado por el conjunto de los trabajadores discapacitados cuyo empresario conocía necesariamente la situación de discapacidad en el momento en el que estableció esa práctica.

En segundo lugar, el Tribunal de Justicia señala que, si el órgano jurisdiccional remitente constata, por el contrario, que la diferencia de trato controvertida resulta de una práctica aparentemente neutra, le incumbirá, para determinar si esta práctica constituye una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, averiguar si la práctica instaurada tuvo como efecto perjudicar especialmente a las personas que presentan determinadas discapacidades en relación con las personas que presentan otras discapacidades y, sobre todo, perjudicar a determinados trabajadores discapacitados debido a la especial naturaleza de su discapacidad, en particular, al carácter ostensible de esta o al hecho de que dicha discapacidad requería ajustes razonables. En efecto, según el Tribunal de Justicia, podría considerar que son principalmente trabajadores con tal discapacidad quienes se vieron obligados, antes de la fecha elegida por el hospital de que se trata, a oficializar su estado de salud ante este, mediante la entrega de un certificado de discapacidad, mientras que otros trabajadores que presentan discapacidades de distinta naturaleza, por ejemplo, por ser menos graves o por no necesitar de forma inmediata tales ajustes, conservan la posibilidad de realizar o no tal trámite. Por lo tanto, una práctica como la controvertida, aunque aparentemente neutra, puede constituir una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, cuando resulte que ocasiona una desventaja particular a los trabajadores discapacitados en función de la naturaleza de su discapacidad, sin estar objetivamente justificada por una finalidad legítima y sin que los medios para la consecución de esa finalidad sean adecuados y necesarios, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.