



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

COMUNICADO DE PRENSA n.º 9/21

Luxemburgo, 26 de enero de 2021

Sentencia en el asunto C-16/19

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

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, que entregó a su empresario ese mismo mes. Con el fin de reducir el importe de las contribuciones al Fondo Estatal para la Readaptación de las Personas con Discapacidad, el director del hospital, tras una reunión con el personal que tuvo lugar en el segundo semestre de 2013, decidió conceder un complemento salarial mensual a los trabajadores que le entregasen, tras dicha reunión, un certificado de su discapacidad. Sobre la base de esa decisión, se concedió el complemento salarial a trece trabajadores que presentaron su certificado tras la citada 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 instar 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 Sąd Okręgowy w Krakowie 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 ya hubieran presentado su certificado antes de esa fecha puede constituir una discriminación en el sentido de la disposición antes citada.

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. A este respecto, señala que el tenor de dicho artículo no permite concluir que, por lo que

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).

respecta al motivo protegido, la prohibición de la discriminación prevista por dicha Directiva se limite 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 esa limitación. Por su parte, el objetivo perseguido por esta Directiva aboga en favor de una interpretación según la cual dicha Directiva no limita a las personas que no tienen discapacidad el círculo de aquellos respecto de quienes puede hacerse una comparación para identificar una discriminación basada en la 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 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 examina en un segundo momento si la práctica controvertida puede constituir una discriminación por motivos de discapacidad, prohibida por la Directiva. 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, dicho trato es contrario a la prohibición de discriminación directa enunciada en el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva, 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 Sąd Okręgowy w Krakowie determinar si el requisito temporal impuesto por el empresario para percibir el complemento salarial controvertido, a saber, la entrega del certificado de discapacidad con posterioridad a una fecha elegida por el empresario, 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 este caso, 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, esa 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 Sąd Okręgowy w Krakowie comprueba, por el contrario, que la diferencia de trato controvertida resulta de una práctica aparentemente neutra, para determinar si esta práctica constituye una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva, deberá 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 dicha discapacidad quienes se vieron obligados a oficializar su estado de salud ante el hospital de que se trata antes de la fecha elegida por 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 ese trámite. Por lo tanto, una práctica como la controvertida, aunque aparentemente neutra, puede constituir una discriminación indirecta por motivos de discapacidad, cuando ocasione una desventaja particular a los trabajadores discapacitados en función de la naturaleza de su discapacidad, y no esté objetivamente justificada por una finalidad legítima, no siendo los medios para la consecución de esa finalidad adecuados y necesarios, extremo que corresponde comprobar al Sąd Okręgowy w Krakowie.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

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

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

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