Recopilación de la Jurisprudencia

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»

En el asunto C-16/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunal Regional de Cracovia, Polonia), mediante resolución de 27 de noviembre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de enero de 2019, en el procedimiento entre

VL

y

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

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, la Sra. A. Prechal y los Sres. M. Vilaras, E. Regan y M. Ilešič, Presidentes de Sala, y los Sres. E. Juhász, T. von Danwitz (Ponente), S. Rodin y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y los Sres. C. Lycourgos y N. Jääskinen, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. M. Aleksejev, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 10 de marzo de 2020;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de VL, por las Sras. M. Podskalna y A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci;

– en nombre de Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, por la Sra. A. Salamon, radca prawny;

* Lengua de procedimiento: polaco.

– en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna y las Sras. A. Siwek-Ślusarek y D. Lutostańska, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno portugués, por las Sras. A. Pimenta, M. J. Marques y P. Barros da Costa, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. A. Szmytkowska y C. Valero, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de junio de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2 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 (DO 2000, L 303, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre VL y el Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Hospital Clínico J. Babiński, Organismo Público Autónomo de Asistencia Sanitaria de Cracovia, Polonia) en relación con el pago de un complemento salarial.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 11 y 12 de la Directiva 2000/78 son del siguiente tenor:

«(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado [FUE], en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la [Unión Europea] cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. […]»

4 A tenor del artículo 1 de dicha Directiva, con el epígrafe «Objeto»:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

5 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Concepto de discriminación», dispone:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda[n] ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
   i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que
   ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

[…]

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

6 El artículo 3 de esta misma Directiva, que lleva por título «Ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

«1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión], la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[…]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[…]

4. Los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.»

Derecho polaco

7 El artículo 11^3 du Kodeks pracy (Código del Trabajo), en su versión aplicable a los hechos que son objeto del litigio principal, está redactado en los siguientes términos:

«Se prohíbe toda discriminación en el empleo, directa o indirecta, especialmente por motivos de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, nacionalidad, convicciones políticas, adscripción sindical, origen étnico, confesión, orientación sexual o en razón del tipo de contrato, ya sea por tiempo determinado o indefinido, ya a tiempo completo o a tiempo parcial.»

8 El artículo 18^{3a} de este Código dispone lo siguiente:

«§ 1. Los trabajadores deberán recibir el mismo trato en lo relativo a la celebración y a la resolución de la relación laboral y a las condiciones de empleo, promoción y acceso a formación para mejorar las competencias profesionales, sin distinción, en particular, de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, nacionalidad, convicciones políticas, adscripción sindical, origen étnico, confesión u orientación sexual, con independencia del tipo de contrato, ya sea por tiempo determinado o indefinido, ya a tiempo completo o a tiempo parcial.

§ 2. Se entenderá por igualdad de trato en el empleo la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por los motivos establecidos en el apartado 1.

§ 3. Existirá discriminación directa cuando el trabajador haya sido o pudiera ser tratado de manera menos favorable que otros trabajadores en situación análoga por uno o varios de los motivos mencionados en el apartado 1.

§ 4. Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasionen o puedan ocasionar una disparidad perjudicial o una situación de desventaja particular en lo relativo a la celebración o a la resolución de la relación laboral o a las condiciones de empleo, promoción y acceso a formación para mejorar las competencias profesionales, y ello respecto de todos o un número importante de trabajadores pertenecientes a un grupo diferenciado y por uno o varios de los motivos establecidos en el apartado 1, salvo que dicha disposición, criterio o práctica se justifiquen objetivamente con una finalidad legítima y los medios para la consecución de esa finalidad sean adecuados y necesarios.

[…]»

9 El artículo 18^{3b} de dicho Código prevé:

«§ 1. Se considera que existe una violación del principio de igualdad de trato en materia de empleo, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 a 4, cuando el empresario establezca una distinción respecto de la situación del trabajador por uno o varios de los motivos contemplados en el artículo 18^{3a}, apartado 1, cuya consecuencia sea, en especial:

1) la denegación de la celebración o la resolución de la relación laboral,

2) la configuración desventajosa de la remuneración o de otras condiciones laborales o la exclusión de la promoción o de otras prestaciones relativas al trabajo,

3) […]

– salvo que el empresario acredite que actuó sobre la base de razones objetivas.

[…]»

10 El artículo 2a, apartado 1, de la ustawa o Rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Ley sobre la Readaptación Profesional y Social y el Empleo de Personas con Discapacidad), de 27 de agosto de 1997 (Dz. U. n.º 123, posición 776), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley de 27 de agosto de 1997»), dispone:

«Se considerará que una persona con discapacidad forma parte de la plantilla de trabajadores con discapacidad a partir de la fecha en la que presenta al empresario el certificado de discapacidad. […]»

11 El artículo 21 de esta misma Ley dispone:

«1. […] el empresario que emplee a veinticinco o más trabajadores a tiempo completo debe abonar mensualmente al [Fondo Estatal para la Readaptación de Personas con Discapacidad (PFRON)] una cotización mensual de un importe equivalente al 40,65 % del salario medio multiplicado por un número igual a la diferencia entre el número de trabajadores que constituya la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad del 6 % de la plantilla y el número de personas con discapacidad realmente contratadas.

2. Los empresarios cuyas plantillas estén constituidas, al menos en un 6 %, por trabajadores con discapacidad están exentos del pago de la cotización mencionada en el apartado 1.

[…]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

12 VL prestó servicios como psicólogo en el hospital de que se trata en el litigio principal, por última vez, del 3 de octubre de 2011 al 30 de septiembre de 2016. El 8 de diciembre de 2011, obtuvo un certificado de discapacidad, calificada como moderada y permanente, que entregó a su empresario el 21 de diciembre de 2011.

13 En el segundo semestre del año 2013, tras una reunión con el personal, el director del hospital de que se trata en el litigio principal decidió conceder un complemento salarial mensual por importe de 250 eslotis polacos (PLN) (aproximadamente 60 euros) a los trabajadores que le entregasen, con posterioridad a dicha reunión, un certificado de discapacidad.

14 Esta medida tenía por objeto reducir el importe de las cotizaciones del hospital de que se trata en el litigio principal al PFRON.

15 Sobre la base de dicha decisión, el complemento salarial se concedió individualmente a trece trabajadores que presentaron su certificado de discapacidad tras dicha reunión. En cambio, dieciséis trabajadores que habían entregado su certificado al empresario antes de esa reunión, entre los que figuraba VL, no disfrutaron de dicho complemento.

16 VL presentó un recurso contra su empresario ante el Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Sala Cuarta de lo Laboral y de lo Social, Polonia), en el que alegaba haber sufrido una discriminación en cuanto a sus condiciones de remuneración.

17 Dado que dicho Tribunal desestimó su demanda, VL interpuso recurso de apelación ante el órgano jurisdiccional remitente, el Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunal Regional de Cracovia, Polonia).

18 En el marco de su recurso de apelación, VL alega que su empresario concedió el complemento salarial a un grupo de trabajadores que comparten una característica común, a saber, una discapacidad, pero a condición de que hubieran presentado su certificado de discapacidad después de una fecha elegida por él, lo que tuvo como efecto excluir del disfrute del complemento salarial a los trabajadores que habían presentado su certificado antes de esa fecha. VL considera que tal práctica, cuya finalidad es incitar a los trabajadores discapacitados que aún no han presentado un certificado de discapacidad a hacerlo para reducir el importe de las contribuciones al PFRON del hospital de que se trata en el litigio principal, es contraria a la Directiva 2000/78, que prohíbe toda discriminación, directa o indirecta, por motivos de discapacidad.

19 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si puede producirse una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2000/78, cuando un empresario realiza una distinción dentro de un grupo de trabajadores definidos por una misma característica protegida, en este caso la discapacidad, sin que los trabajadores discapacitados de que se trata reciban un trato menos favorable que los trabajadores que no tengan discapacidad.

20 En esas circunstancias, el Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunal Regional de Cracovia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva [2000/78] en el sentido de que la distinción de las situaciones de ciertas personas que pertenecen a un grupo diferenciado en consideración a la característica protegida (discapacidad) constituye una forma de violación del principio de igualdad de trato cuando la distinción realizada por el empresario dentro del grupo tiene lugar sobre la base de un criterio aparentemente neutral y dicho criterio no puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios adoptados para la consecución de esta finalidad no son adecuados ni necesarios?»

Sobre la cuestión prejudicial

21 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que puede estar comprendida en el «concepto de discriminación», contemplado en dicha disposición, la práctica de un empresario consistente en que, a partir de una fecha elegida por él, excluye del disfrute de un complemento salarial abonado a los trabajadores discapacitados, por la presentación de un certificado de discapacidad, a aquellos que antes de esa fecha ya hubieran entregado a dicho empresario tal certificado.

22 Con carácter preliminar procede recordar que, en virtud de su artículo 3, apartado 1, letra c), la Directiva 2000/78 se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión, a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.

23 A efectos de esta última disposición, el concepto de «remuneración» debe interpretarse en sentido amplio y comprende, en particular, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo de este último, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legales o de que tengan carácter voluntario (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de junio de 2016, *C*, C-122/15, EU:C:2016:391, apartado 21 y jurisprudencia citada).

24 Por consiguiente, un complemento salarial como el controvertido en el litigio principal debe considerarse incluido en las condiciones de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.

25 Para responder a la cuestión prejudicial es preciso determinar, en primer lugar, 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.

26 De conformidad con reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para la interpretación de una disposición del Derecho de la Unión, hay que tener en cuenta no solo el tenor de esta, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 44 y jurisprudencia citada).

27 En lo que atañe, en primer lugar, al tenor del artículo 2 de la Directiva 2000/78, el apartado 1 de este artículo define el principio de igualdad de trato a efectos de dicha Directiva como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de esa Directiva, entre los que figura la discapacidad.

28 Ese mismo artículo 2 prevé, en su apartado 2, letra a), que existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de la discapacidad y, en su apartado 2, letra b), que, salvo en los supuestos contemplados en los incisos i) e ii) de esa letra b), existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas, en concreto, con una determinada discapacidad, respecto de otras personas.

29 En relación con esto último, procede señalar que, al referirse, por una parte, a la discriminación «basada en» alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 y, por otra parte, a un trato menos favorable «por» alguno de esos motivos, y al emplear los términos «otra» persona y «otras personas», el tenor del artículo 2, apartados 1 y 2, de dicha Directiva no permite concluir, por lo que respecta al motivo protegido que es la discapacidad y que está contemplado en el artículo 1, que 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. En cambio, de la referida expresión «basada en» se desprende que solo puede constatarse una discriminación por motivos de discapacidad, en el sentido de esa misma Directiva, cuando el trato menos favorable o la desventaja particular de que se trate se sufren en función de la discapacidad.

30 Por lo que respecta, en segundo lugar, al contexto en el que se inscribe el artículo 2 de la Directiva 2000/78, las demás disposiciones de esta Directiva tampoco ponen de manifiesto una limitación como la contemplada en el apartado anterior de la presente sentencia. En efecto, si bien el artículo 1 y el artículo 3, apartado 4, así como los considerandos 11 y 12 de dicha Directiva, se refieren genéricamente a la discriminación «por motivos de», en particular, la discapacidad, no contienen ninguna precisión en cuanto a la persona o al grupo de personas que pueden servir de referencia en la comparación para apreciar la posible existencia de tal discriminación.

31 En tercer lugar, el objetivo perseguido por la Directiva 2000/78 aboga por una interpretación del artículo 2, apartados 1 y 2, de dicha Directiva en el sentido de que esta última no limita el círculo de personas con respecto a las cuales puede efectuarse una comparación para identificar una discriminación basada en la discapacidad, en el sentido de esa Directiva, a las que no tienen discapacidad.

32 En efecto, según se desprende tanto de su título y preámbulo como de su contenido y finalidad, la Directiva 2000/78 tiene por objeto, conforme a su artículo 1, establecer un marco general para luchar contra la discriminación basada, en particular, en la discapacidad por lo que respecta al empleo y la ocupación, en aras de aplicar, en los Estados miembros, el principio de igualdad de trato, ofreciendo a toda persona una protección eficaz contra la discriminación basada, en particular, en este motivo (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 36 y jurisprudencia citada).

33 Con ello, la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado actualmente en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 38 y jurisprudencia citada).

34 Pues bien, como el Tribunal de Justicia ha declarado, la Directiva 2000/78 tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y a la ocupación, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad. En efecto, el principio de igualdad de trato que en esta materia consagra la citada Directiva no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1 de la misma, enumerados de forma exhaustiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de julio de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, apartados 38 y 46, y de 21 de mayo de 2015, SCMD, C-262/14, no publicada, EU:C:2015:336, apartado 29).

35 Si bien es cierto que los supuestos de discriminación por motivos de discapacidad, en el sentido de la Directiva 2000/78, son, por regla general, aquellos en los que las personas con discapacidad son objeto de un trato menos favorable o sufren una desventaja particular con respecto a personas que no tienen discapacidad, la protección conferida por dicha 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, todas ellas, una discapacidad no está comprendida, por definición, en la prohibición de discriminación que establece por el mero hecho de que la diferencia de trato se opera entre personas con discapacidad.

36 En estas circunstancias, y según han alegado tanto la Comisión Europea en sus observaciones en la vista como los Gobiernos polaco y portugués en sus observaciones escritas, el principio de igualdad de trato consagrado por la Directiva 2000/78 tiene por objeto proteger a un trabajador con discapacidad en el sentido de esta Directiva 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.

37 Partiendo de esta premisa, procede, en un segundo momento, apreciar si puede estar comprendida en el «concepto de discriminación», al que se refiere el artículo 2 de la Directiva 2000/78, la práctica de un empresario consistente en que, a partir de una fecha elegida por él, excluye del disfrute de un complemento salarial abonado a los trabajadores discapacitados, por la presentación de un certificado de discapacidad, a quienes antes de esa fecha ya hubieran entregado al empresario dicho certificado.

38 Aunque corresponde, en definitiva, al órgano jurisdiccional nacional, que es el único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar si la práctica controvertida en el litigio principal supone una discriminación prohibida por la Directiva 2000/78, el Tribunal de Justicia, que debe proporcionar al juez nacional respuestas útiles, es competente para dar indicaciones basadas en los autos del asunto principal y en las observaciones escritas y orales que se le han presentado, que permitan a dicho órgano jurisdiccional resolver el litigio concreto del que conoce (véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 36, y de 6 de marzo de 2018, SEGRO y Horváth, C-52/16 y C-113/16, EU:C:2018:157, apartado 79).

39 Por otra parte, si bien el órgano jurisdiccional remitente se refirió, en su cuestión prejudicial, a la existencia de una diferencia de trato basada en un criterio aparentemente neutro, a saber, la fecha de transmisión del certificado de discapacidad, este mero hecho no impide, según reiterada jurisprudencia, que el Tribunal de Justicia le proporcione todos los criterios de interpretación que puedan serle útiles para resolver el asunto del que conoce, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia deducir del conjunto de datos aportados por el órgano jurisdiccional nacional, y especialmente de la motivación de su resolución de remisión, los puntos de Derecho de la Unión que requieren una interpretación, habida cuenta del objeto del litigio (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 33 y jurisprudencia citada).

40 De conformidad con su artículo 2, apartado 1, en relación con su artículo 1, la Directiva 2000/78 prohíbe, en particular, toda discriminación directa o indirecta por motivos de discapacidad.

41 Por lo que respecta, en primer lugar, a la cuestión de si una práctica como la controvertida en el litigio principal puede constituir una discriminación directa por motivos de discapacidad, del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 se desprende, como se ha recordado en el apartado 28 de la presente sentencia, que existirá tal discriminación cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de discapacidad.

42 Es preciso recordar, por un lado, que la exigencia de analogía entre las situaciones para determinar si existe una violación del principio de igualdad de trato debe apreciarse atendiendo a todos los aspectos que las caracterizan (sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 42 y jurisprudencia citada).

43 Más concretamente, no es necesario que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas, y el examen de su analogía no debe efectuarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, teniendo en cuenta la prestación de que se trate (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 43 y jurisprudencia citada).

44 Por otro lado, no cabe considerar que una disposición o una práctica establece una diferencia de trato directa por motivos de discapacidad, en el sentido de lo dispuesto en los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, cuando se basa en un criterio que no está indisociablemente ligado a la discapacidad (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, apartado 37).

45 A este respecto, por lo que se refiere a los motivos mencionados en el artículo 1 de la citada Directiva distintos de la discapacidad, el Tribunal de Justicia ha declarado que una diferencia de trato basada en la situación matrimonial de los trabajadores, y no expresamente en su orientación sexual, constituía, no obstante, una discriminación directa basada en esa orientación, ya que, al estar reservado el matrimonio, en el momento de los hechos considerados y en los Estados miembros de que se trata, a las personas de distinto sexo, los trabajadores homosexuales no podían cumplir el requisito necesario para obtener la ventaja reclamada. En tales circunstancias, la situación matrimonial no podía considerarse un criterio aparentemente neutro (véanse, en este sentido, las sentencias de 1 de abril de 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, apartado 73; de 10 de mayo de 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, apartados 49 y 52, y de 12 de diciembre de 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, apartados 41, 44 y 47).

46 El Tribunal de Justicia también ha declarado que una diferencia de trato entre trabajadores basada en la concesión de una pensión de jubilación, y no expresamente en la edad, en las condiciones de concesión de una indemnización especial por despido, constituía una discriminación directa, en la medida en que, al estar la concesión de una pensión de jubilación supeditada a un requisito de edad mínima, dicha diferencia de trato se basaba en un criterio indisociablemente vinculado a la edad (sentencia de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, apartados 23 y 24).

47 En esta misma línea, el Tribunal de Justicia ha declarado que una normativa nacional que permite a un empresario despedir a los trabajadores que han adquirido el derecho a una pensión de jubilación constituía una discriminación directa por razones de sexo, en la medida en que las mujeres adquirían el derecho a tal pensión a una edad inferior a aquella en que lo hacían los hombres (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, apartado 46).

48 De ello se deduce que, cuando un empresario trata a un trabajador de manera menos favorable de lo que otro de sus trabajadores sea, haya sido o pudiera ser tratado 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.

49 En el caso de autos, consta, en primer lugar, que la práctica controvertida en el litigio principal dio lugar a una diferencia de trato, puesto que los trabajadores discapacitados que habían entregado al hospital de que se trata en el litigio principal su certificado de discapacidad antes de la fecha de la reunión mencionada en el apartado 13 de la presente sentencia, entre los que figura VL, fueron tratados de manera menos favorable que los trabajadores discapacitados que, en esa fecha, aún no habían presentado su certificado, dado que solo estos últimos tenían la posibilidad de obtener el complemento salarial que les había ofrecido el empresario, presentándole, a partir de esa fecha, un certificado de discapacidad. En efecto, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia, se desprende que el empresario no parece haber dado a los trabajadores discapacitados que ya le hubieran entregado su certificado la posibilidad de presentarlo otra vez o de presentar uno nuevo para poder percibir tal complemento salarial.

50 A continuación, debe señalarse que, habida cuenta de la finalidad de este complemento salarial, que fue establecido con el fin de reducir el importe de las cotizaciones al PFRON del hospital de que se trata en el litigio principal, incitando, como se desprende de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia, a los trabajadores discapacitados ya empleados por dicho hospital y que aún no hubieran presentado su certificado de discapacidad a hacerlo, estas dos categorías de trabajadores discapacitados se encontraban en una situación análoga. En efecto, como señaló, en esencia, el Abogado General en el punto 84 de sus conclusiones, tales trabajadores ya estaban prestando servicios en el hospital de que se trata en el litigio principal en el momento en que este decidió establecer el citado complemento salarial y todos ellos contribuyeron al ahorro económico perseguido por dicho empresario, con independencia de la fecha en la que hubieran presentado su certificado de discapacidad.

51 Por último, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar, a la luz de todas las circunstancias pertinentes del caso de autos, en particular de la legislación nacional cuya interpretación es de su exclusiva competencia, 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, en cuyo caso deberá declararse la existencia de una discriminación directa basada en esa discapacidad.

52 Entre los indicios particularmente significativos a efectos de esta apreciación figura, por una parte, la circunstancia señalada por VL de que, según la legislación nacional, el certificado de discapacidad genera derechos específicos que el trabajador puede invocar ante el empresario, que se derivan directamente de su condición de trabajador discapacitado.

53 Por otra parte, en la medida en que el empresario no parece haber dado a los trabajadores discapacitados que ya le hubieran entregado su certificado la posibilidad de presentarlo otra vez o de presentar uno nuevo, la práctica controvertida en el litigio principal, que no estaba prevista en la Ley de 27 de agosto de 1997 y para la cual no parece haberse fijado con carácter previo ningún criterio transparente para la concesión o no del complemento salarial controvertido en el litigio principal, podría haber hecho definitivamente imposible que cumpliera este requisito temporal un grupo de trabajadores netamente identificado, compuesto por el conjunto de trabajadores discapacitados cuyo

empresario conocía necesariamente la situación de discapacidad cuando introdujo esa práctica. En efecto, estos habían oficializado previamente dicha situación mediante la presentación de un certificado de discapacidad.

54 En el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente concluya que existe una discriminación directa, dicha discriminación solo puede estar justificada por alguno de los motivos contemplados en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, apartado 45).

55 En segundo lugar, en cuanto a la cuestión de si una práctica como la controvertida en el litigio principal constituye una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que tal discriminación puede resultar de una medida que, aunque esté formulada de manera neutra, es decir, sirviéndose de criterios no fundados en la característica protegida, lleva a desfavorecer particularmente a las personas dotadas de esa característica (véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, apartado 94, y de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, apartado 43 y jurisprudencia citada).

56 En el caso de autos, si el órgano jurisdiccional remitente constatara, en definitiva, que la diferencia de trato controvertida en el litigio principal resulta de una práctica aparentemente neutra, aún deberá comprobar si esta diferencia de trato ha tenido como efecto desfavorecer especialmente a las personas con determinadas discapacidades con respecto a las personas que presentan otras discapacidades. En efecto, la Directiva 2000/78 se refiere a la discapacidad de manera general y, por tanto, sin distinción ni limitación, a todas las discapacidades, en el sentido de esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, apartado 42 y jurisprudencia citada).

57 En particular, incumbirá a dicho órgano jurisdiccional averiguar si, al supeditar el disfrute del complemento salarial al requisito de que el certificado de discapacidad se presente con posterioridad a una fecha que el hospital de que se trata en el litigio principal eligió, la práctica instaurada por este último tuvo como efecto 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 como un puesto o un horario de trabajo adaptados.

58 En efecto, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, podría considerarse que son principalmente trabajadores que presentan tal discapacidad quienes, en la práctica, se vieron obligados, antes de la fecha elegida por el hospital de que se trata en el litigio principal, 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 ajustes razonables como los mencionados en el apartado precedente, conservan la posibilidad de realizar o no tal gestión.

59 Con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato que conduzca de hecho a una desventaja particular para las personas con discapacidad ostensible o que exija ajustes razonables no puede constituir, sin embargo, una discriminación indirecta si puede justificarse objetivamente por una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios. En el caso de autos, de la finalidad de la práctica controvertida en el litigio principal, consistente en ahorrar costes, parece desprenderse que no se cumplen los requisitos exigidos para tal justificación, extremo que, en su caso, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

60 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 2 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que:

– la práctica de un empresario consistente en abonar un complemento salarial a los trabajadores discapacitados que hayan presentado su certificado de discapacidad después de una fecha elegida por dicho empresario, y no a los trabajadores discapacitados que hubieran presentado dicho certificado antes de esa fecha, puede constituir una discriminación directa cuando resulte que dicha práctica se basa en un criterio indisolublemente vinculado a la discapacidad, en la medida en 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;

– la citada práctica, aunque aparentemente neutra, puede constituir una discriminación indirecta por motivos de discapacidad cuando resulte que ocasiona una desventaja particular a trabajadores discapacitados en función de la naturaleza de su discapacidad, en particular de su carácter ostensible o de que dicha discapacidad requiera ajustes razonables de las condiciones de trabajo, sin estar objetivamente justificada por una finalidad legítima y sin que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Costas

61 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 2 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, debe interpretarse en el sentido de que:

– **la práctica de un empresario consistente en abonar un complemento salarial a los trabajadores discapacitados que hayan presentado su certificado de discapacidad después de una fecha elegida por dicho empresario, y no a los trabajadores discapacitados que hubieran presentado dicho certificado antes de esa fecha, puede constituir una discriminación directa cuando resulte que dicha práctica se basa en un criterio indisolublemente vinculado a la discapacidad, en la medida en 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;**

– **la citada práctica, aunque aparentemente neutra, puede constituir una discriminación indirecta por motivos de discapacidad cuando resulte que ocasiona una desventaja particular a trabajadores discapacitados en función de la naturaleza de su discapacidad, en particular de su carácter ostensible o de que dicha discapacidad requiera ajustes razonables de las condiciones de trabajo, sin estar objetivamente justificada por una finalidad legítima y sin que los medios para la consecución de esa finalidad sean adecuados y necesarios.**

Firmas