Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 15 de julio de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por motivos de discapacidad — Artículo 2, apartado 2, letra a) — Artículo 4, apartado 1 — Artículo 5 — Normativa nacional que establece requisitos en materia de agudeza auditiva de los funcionarios de prisiones — Incumplimiento de los umbrales mínimos de percepción acústica exigidos — Imposibilidad absoluta de mantenimiento en el desempeño de las funciones»

En el asunto C-795/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Riigikohus (Tribunal Supremo, Estonia), mediante resolución de 24 de octubre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de octubre de 2019, en el procedimiento entre

XX

y

Tartu Vangla,

con intervención de:

Justiitsminister,

Tervise- ja tööminister,

Õiguskantsler,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. A. Kumin, T. von Danwitz (Ponente) y P. G. Xuereb y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

* Lengua de procedimiento: estonio.

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de XX, por el Sr. K. Hanni, vandeadvokaat;

– en nombre del Õiguskantsler, por el Sr. O. Koppel;

– en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. E.-M. Mamouna, A. Magrippi y A. Dimitrakopoulou, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Martin y la Sra. E. Randvere, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 25 de noviembre de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 2, y 4, apartado 1, 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 XX y el Tartu Vangla (Establecimiento Penitenciario de Tartu, Estonia) a raíz de la decisión de su director de despedir a XX por incumplimiento de los requisitos de agudeza auditiva de los funcionarios de prisiones.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 16, 18, 20, 21 y 23 de la Directiva 2000/78 exponen lo siguiente:

«(16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

[…]

(18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

[…]

(20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

[…]

(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.»

4 A tenor del artículo 1 de dicha Directiva, titulado «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 lo siguiente:

«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;

[…]

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 la misma Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», en su apartado 1 es del siguiente tenor:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión Europea], 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:

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

[…]

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

[…]».

7 El artículo 4 de la Directiva 2000/78, titulado «Requisitos profesionales», establece en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

8 Con arreglo al artículo 5 de esta Directiva, titulado «Ajustes razonables para las personas con discapacidad»:

«A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.»

Derecho estonio

9 El artículo 146 de la vangistusseadus (Ley Penitenciaria) dispone:

«(1) El objetivo del examen médico del funcionario de prisiones es la detección de problemas de salud causados por el servicio, la reducción y la eliminación de riesgos para la salud, y la comprobación de la ausencia de problemas de salud que impidan al funcionario de prisiones cumplir sus obligaciones profesionales.

[…]

(4) Las normas relativas a los requisitos y al control en materia de salud de los funcionarios de prisiones, así como los requisitos relativos al contenido y a la forma del certificado médico, se establecerán mediante reglamento del Gobierno de la República de Estonia.»

10 El Vabariigi Valitsuse määrus nr 12 «Vanglateenistuse ametniku tervisenõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded» (Reglamento n.º 12 del Gobierno de la República de Estonia, de 22 de enero de 2013, por el que se establecen los requisitos en materia de salud y el procedimiento de examen médico de los funcionarios de prisiones, así como los requisitos relativos al contenido y la forma del certificado médico; en lo sucesivo, «Reglamento n.º 12»), aprobado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 146, apartado 4, de la Ley Penitenciaria, entró en vigor el 26 de enero de 2013.

11 El artículo 3 de este Reglamento establece lo siguiente:

«(1) La agudeza visual del funcionario de prisiones deberá cumplir los siguientes requisitos:

1) la agudeza visual con corrección no deberá ser menor de 0,6 en un ojo ni menor de 0,4 en el otro;

2) un campo visual normal, una percepción normal de los colores y una visión nocturna normal.

(2) El funcionario de prisiones podrá llevar lentes de contacto y gafas.»

12 A tenor del artículo 4 del citado Reglamento:

«(1) El nivel de agudeza auditiva del funcionario de prisiones deberá ser suficiente para poder comunicarse por teléfono y oír las alarmas y comunicaciones por radio.

(2) En el examen médico, la pérdida de audición del funcionario de prisiones, en el oído de mayor agudeza auditiva, no podrá superar los 30 dB en las frecuencias comprendidas entre 500 y 2 000 Hz y los 40 dB en las frecuencias comprendidas entre 3 000 y 4 000 Hz y, en el oído de menor agudeza auditiva, no podrá superar los 40 dB en las frecuencias comprendidas entre 500 y 2 000 Hz y los 60 dB en las frecuencias comprendidas entre 3 000 y 4 000 Hz.»

13 El artículo 5 del mismo Reglamento dispone:

«(1) El cuadro de exclusiones médicas para el desempeño de las actividades profesionales del funcionario de prisiones, que deberá tenerse en cuenta en la apreciación del estado de salud de dicho funcionario, figura en el anexo 1.

(2) La existencia de un motivo de exclusión absoluto por razones de salud impedirá el ingreso en el cuerpo de funcionarios de prisiones o el acceso a la formación para el desempeño de estas funciones. […]»

14 El anexo 1 de este Reglamento contiene el cuadro de exclusiones médicas que impiden al funcionario de prisiones desempeñar sus obligaciones profesionales. Entre los «motivos de exclusión médicos», la «pérdida auditiva que no permita alcanzar el nivel exigido» está clasificada como motivo de exclusión «absoluto».

Litigio principal y cuestión prejudicial

15 El demandante en el litigio principal estuvo empleado en el Establecimiento Penitenciario de Tartu como funcionario de prisiones durante casi quince años. Trabajó como vigilante, desde el 2 de diciembre de 2002, en la unidad de Reclusión de ese establecimiento y después como vigilante en la unidad de Vigilancia, desde el 1 de junio de 2008. Sus obligaciones de servicio en este último puesto comprendían, entre otras, la vigilancia, de conformidad con las instrucciones recibidas, de las personas sujetas a vigilancia electrónica mediante un sistema de seguimiento, la transmisión de información relativa a dichas personas, el seguimiento de los dispositivos de control y señalización, la respuesta y la comunicación de información, especialmente en caso de alarma, y la comprobación de las infracciones del reglamento de régimen interno del establecimiento penitenciario.

16 Un certificado médico de 4 de abril de 2017 acreditó que el umbral de percepción acústica del oído izquierdo del demandante en el litigio principal cumplía las exigencias del Reglamento n.º 12, mientras que el de su oído derecho era de 55 a 75 decibelios (dB) para las frecuencias comprendidas entre 500 y 2 000 hercios (Hz). Según el demandante en el litigio principal, se trataba de una deficiencia auditiva que existía desde la infancia.

17 Mediante resolución de 28 de junio de 2017, el director de la prisión de Tartu despidió al demandante en el litigio principal de conformidad con las disposiciones aplicables del Derecho estonio, incluido, en particular, el artículo 5 del citado Reglamento, debido a que su agudeza auditiva no alcanzaba los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en ese Reglamento.

18 El demandante en el litigio principal interpuso entonces un recurso ante el Tartu Halduskohus (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Tartu, Estonia) por el que solicitó que se declarase la ilegalidad de la resolución de despido y reclamó una indemnización, alegando que el Reglamento n.º 12 entrañaba una discriminación por motivo de discapacidad contraria a la põhiseadus (Constitución) y a la normativa nacional en materia de igualdad de trato. Este recurso fue desestimado mediante sentencia de 14 de diciembre de 2017, debido a que, en particular, el requisito del umbral mínimo de percepción acústica establecido en el Reglamento n.º 12 es una medida necesaria y justificada para garantizar que los funcionarios de prisiones en activo puedan desempeñar todas sus funciones.

19 Mediante sentencia de 11 de abril de 2019, el Tartu Ringkonnakohus (Tribunal de Apelación de Tartu, Estonia) estimó el recurso de apelación interpuesto por el demandante en el litigio principal, anuló la sentencia anterior, declaró la ilegalidad de la resolución de despido y condenó al Establecimiento Penitenciario de Tartu a indemnizar al demandante.

20 El mencionado tribunal consideró que las disposiciones del Reglamento n.º 12 relativas a los requisitos de agudeza auditiva eran contrarias al principio general de igualdad proclamado en la Constitución. Según ese tribunal, el citado Reglamento era además contrario al principio de protección de la confianza legítima, también proclamado en la Constitución. En consecuencia, el citado tribunal decidió no aplicar esas disposiciones al caso de autos. Asimismo, decidió incoar un procedimiento judicial de control de la constitucionalidad de tales disposiciones ante el tribunal remitente, esto es, el Riigikohus (Tribunal Supremo, Estonia).

21 Este último expone que el Justiitsminister (Ministro de Justicia, Estonia) y el Establecimiento Penitenciario de Tartu alegan que el Reglamento n.º 12, más concretamente su anexo 1, es conforme con la Constitución y que la necesidad de garantizar la seguridad de las personas y el orden público justifican los umbrales mínimos de percepción auditiva establecidos en dicho Reglamento, así como la prohibición de recurrir a un aparato auditivo para cumplir estos requisitos. Alegan asimismo que el funcionario de prisiones debe estar en condiciones de desempeñar todas las tareas para las que se ha formado y de prestar asistencia, si fuera necesario, a la policía, de tal modo que la agudeza auditiva del funcionario de prisiones debe ser suficiente para garantizar, sin la ayuda de una prótesis auditiva, una comunicación clara y sin riesgo con sus colegas, en cualquier circunstancia.

22 El tribunal remitente señala asimismo que la obligación de tratar a las personas con discapacidad del mismo modo que a las demás personas que se encuentren en una situación comparable y sin discriminación no solo se desprende de la Constitución, sino también del Derecho de la Unión, en particular, del artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de lo dispuesto en la Directiva 2000/78.

23 Por último, el tribunal remitente señala, al referirse a la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371), apartados 43 a 45, que el interés en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de los servicios de policía, penitenciarios o de socorro es un objetivo legítimo que puede justificar una diferencia de trato. Sin embargo, es preciso averiguar si la normativa nacional de que se trata en el litigio principal impuso un requisito proporcionado en relación con el objetivo perseguido. Pues bien, a su entender, ni el tenor de esta Directiva ni la jurisprudencia del Tribunal de Justicia permiten deducir conclusiones claras sobre este extremo.

24 En estas circunstancias, el Riigikohus (Tribunal Supremo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, en relación con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva [2000/78], en el sentido de que se opone a disposiciones de Derecho nacional que establecen que una deficiencia auditiva que no permite alcanzar el nivel exigido constituye un motivo de exclusión absoluto para ejercer la actividad de funcionario de prisiones y que no permiten el uso de dispositivos correctivos al apreciar si se cumplen los requisitos relativos a la capacidad auditiva?»

Sobre la cuestión prejudicial

25 Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 2, apartado 2, y 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece la imposibilidad absoluta de mantener en sus funciones a un funcionario de prisiones cuya agudeza auditiva no cumple los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en la citada normativa, sin autorizar la utilización de dispositivos de corrección al apreciar si se cumplen los requisitos de agudeza auditiva.

26 Con carácter preliminar, procede recordar que tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de la Directiva 2000/78 se desprende que esta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a todas las personas la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndoles una protección eficaz contra las discriminaciones basadas

en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que se encuentra la discapacidad (sentencias de 19 de septiembre de 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, apartado 28 y jurisprudencia citada, y de 8 de octubre de 2020, Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu y otros, C-644/19, EU:C:2020:810, apartado 30).

27 En cuanto a la aplicabilidad de esta Directiva, a la luz de las indicaciones facilitadas por el tribunal remitente, que no han sido negadas ante el Tribunal de Justicia, el Reglamento n.º 12 se refiere a las condiciones de contratación y de despido, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la citada Directiva, de un funcionario de prisiones y, por lo tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de esa Directiva.

28 Por lo que respecta, en primer lugar, a la cuestión de si una normativa nacional como la que es objeto del litigio principal establece una diferencia de trato por motivos de discapacidad, procede recordar que, a tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, a efectos de esta, se entiende 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. El artículo 2, apartado 2, letra a), de esta Directiva precisa que existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de discapacidad.

29 En el caso de autos, en virtud del Reglamento n.º 12, en particular, de su artículo 4 y de su anexo 1, las personas con un nivel de agudeza auditiva reducido, inferior a los umbrales mínimos de percepción acústica exigidos, no pueden ser contratadas o mantenidas en un puesto de funcionario de prisiones. Por lo tanto, son tratadas, han sido o pueden ser tratadas de manera menos favorable que otras personas en situación análoga, esto es, los demás trabajadores empleados como funcionarios de prisiones, pero cuyo nivel de agudeza auditiva cumple las citadas normas.

30 De ello se deduce que este Reglamento establece una diferencia de trato directamente basada en la discapacidad, a efectos del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

31 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la cuestión de si tal diferencia de trato puede justificarse con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, procede recordar que, según el propio tenor de esta disposición, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el citado artículo 1 no tenga carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

32 El Tribunal de Justicia ha declarado que no es el motivo en que se basa la diferencia de trato, sino una característica vinculada a dicho motivo, la que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante (sentencia de 15 de noviembre de 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, apartado 33 y jurisprudencia citada).

33 En la medida en que permite establecer una excepción al principio de no discriminación, el artículo 4, apartado 1, de la citada Directiva, interpretado a la luz de su considerando 23, que se refiere a «muy contadas circunstancias» en las que esa diferencia de trato puede estar justificada, debe interpretarse restrictivamente (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 72 y jurisprudencia citada).

34 Sobre este particular, debe recordarse que el considerando 18 de la Directiva 2000/78 precisa que esta no puede tener el efecto de obligar a los servicios penitenciarios a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

35 Por consiguiente, el interés en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de estos servicios constituye un objetivo legítimo a efectos del artículo 4, apartado 1, de la citada Directiva (véase, por analogía, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 44).

36 Además, de acuerdo con el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, esta 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.

37 Por lo que respecta al objetivo perseguido por la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, de la petición de decisión prejudicial se desprende que, al establecer, en su artículo 4 y en su anexo 1, umbrales mínimos de percepción acústica cuyo incumplimiento constituye un motivo de exclusión médico absoluto para el desempeño de las funciones del funcionario de prisiones, el Reglamento n.º 12 tiene por objeto preservar la seguridad de las personas y el orden público, garantizando que los funcionarios de prisiones estén físicamente en condiciones de realizar todas las tareas que les incumben.

38 Por lo tanto, a tenor del artículo 4, apartado 1, del citado Reglamento, la agudeza auditiva del funcionario de prisiones debe ser suficiente para comunicarse por teléfono y para oír el sonido de una alarma y de los mensajes de radio.

39 Como ha señalado el Abogado General en el punto 45 de sus conclusiones, el requisito de ser capaz de oír correctamente y, por lo tanto, de tener un determinado nivel de agudeza auditiva se deriva de la naturaleza de las funciones que desempeña el funcionario de prisiones, tal como las describe el tribunal remitente. En efecto, el mencionado tribunal expuso que la vigilancia de los presos implica, en particular, poder detectar y responder a los problemas que puedan manifestarse de forma sonora, oír la activación de las alarmas, poder comunicarse con los otros funcionarios a través de dispositivos de comunicación y, en particular, en situaciones de alboroto o en conflictos, incluso físicos, en caso de que los reclusos infrinjan el reglamento interno del establecimiento penitenciario. Además, de estas mismas indicaciones se desprende que puede imponerse a cualquier funcionario de prisiones la obligación de prestar asistencia a la policía, a la que, al parecer, se aplican los mismos requisitos en materia de agudeza auditiva.

40 Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el hecho de poseer capacidades físicas específicas puede considerarse un «requisito profesional esencial y determinante», en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, para el ejercicio de determinadas profesiones, como las de bombero o agente de policía (véanse, en este sentido, las sentencias de 12 de enero de 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, apartado 40; de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartados 40 y 41, y de 15 de noviembre de 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, apartado 36).

41 Por lo tanto, debido a la naturaleza de las funciones del funcionario de prisiones y a las condiciones de su ejercicio, el hecho de que su agudeza auditiva deba cumplir un umbral mínimo de percepción acústica determinado por la normativa nacional puede considerarse un «requisito profesional esencial y determinante», a efectos del citado artículo 4, apartado 1, para ejercer la profesión de funcionario de prisiones.

42 Dado que el Reglamento n.º 12 tiene por objeto preservar la seguridad de las personas y el orden público, debe señalarse que la citada norma jurídica persigue objetivos legítimos, como se desprende de los apartados 36 y 37 de la presente sentencia. En estas circunstancias, es preciso comprobar además si es proporcionado el requisito establecido en dicho Reglamento, en su artículo 4 y en su anexo 1, por el cual la agudeza auditiva del funcionario de prisiones debe cumplir unos umbrales mínimos de percepción acústica, sin que se autorice la utilización de dispositivos de corrección al apreciar el cumplimiento de dichos umbrales, y cuyo incumplimiento constituye un motivo de exclusión médico absoluto para el ejercicio de sus funciones, que pone fin a estas y que, por lo tanto, puede dar lugar a su despido. Por consiguiente, procede examinar si este requisito es adecuado para lograr dichos objetivos y si no va más allá de lo necesario para alcanzarlos (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 45).

43 Por lo que se refiere, en primer lugar, al carácter adecuado del requisito mencionado en el apartado anterior para lograr los objetivos perseguidos por el Reglamento n.º 12, relativos al mantenimiento de la seguridad de las personas y del orden público, cabe admitir que la fijación de un umbral mínimo de percepción acústica para ejercer como funcionario de prisiones sin utilizar dispositivos de corrección de la audición permite garantizar que este último estará en condiciones de responder a las alarmas sonoras o a una posible agresión y de prestar asistencia a la policía sin riesgo de que se lo obstaculice la presencia, la avería o la pérdida de un aparato auditivo.

44 No obstante, debe recordarse que una normativa solo es apta para garantizar el objetivo invocado si responde verdaderamente al empeño de lograrlo de forma congruente y sistemática (sentencias de 12 de enero de 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, apartado 53 y jurisprudencia citada, y de 21 de enero de 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, apartado 32).

45 Pues bien, de las indicaciones que figuran en la petición de decisión prejudicial se desprende que el cumplimiento de los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en el Reglamento n.º 12 se evalúa sin posibilidad de que el funcionario de prisiones de que se trate utilice, en esa ocasión, una prótesis auditiva, mientras que, al evaluarse el cumplimiento de las normas que ese Reglamento establece en materia de agudeza visual, el funcionario puede recurrir a dispositivos correctores, como las lentes de contacto o las gafas. Pues bien, el uso, la pérdida o el deterioro de lentes de contacto o de gafas puede también obstaculizar el ejercicio de sus funciones y crear para un funcionario de prisiones riesgos comparables a los derivados de la utilización, la pérdida o el deterioro de una prótesis auditiva, en particular, en caso de que ese funcionario tenga que afrontar un conflicto físico.

46 Asimismo, por lo que respecta al carácter necesario de este requisito para alcanzar los objetivos relativos al mantenimiento de la seguridad de las personas y del orden público, que persigue el Reglamento n.º 12, procede recordar que el incumplimiento de los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en ese Reglamento constituye un motivo de exclusión médico que impide de manera absoluta el ejercicio de las funciones del funcionario de prisiones. Estos umbrales se aplican a todos los funcionarios de prisiones, sin posibilidad de excepción alguna,

con independencia del establecimiento penitenciario en que estén destinados o del puesto que ocupen. Por otra parte, el citado Reglamento no permite apreciar individualmente la capacidad del funcionario de prisiones para desempeñar las funciones esenciales de esta profesión pese a la deficiencia auditiva que presenta.

47 Pues bien, como se desprende de los apartados 15 y 39 de la presente sentencia, algunas de las obligaciones de estos funcionarios consisten en vigilar a las personas sometidas a vigilancia electrónica mediante un sistema de seguimiento, así como en seguir dispositivos de control y señalización, sin que ello implique contactos frecuentes con los reclusos. Además, de la petición de decisión prejudicial se desprende que el Reglamento n.º 12 no tiene en cuenta el hecho de que la deficiencia auditiva puede corregirse mediante prótesis auditivas, que pueden ser miniaturizadas, llevadas dentro del oído o incluso estar cubiertas por una carcasa.

48 Por lo demás, procede recordar que, en virtud del artículo 5 de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz de sus considerandos 20 y 21, el empresario deberá tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, ejercerlo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. En efecto, a tenor del considerando 16 de esa Directiva, la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que el concepto de «ajustes razonables» debe entenderse de forma amplia, en el sentido de que se refiere a la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Por otra parte, el considerando 20 contiene a este respecto una enumeración de medidas adecuadas de tipo material, organizativo o educativo que no es exhaustiva (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartados 54 y 56).

49 Tal obligación también se establece en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 (DO 2010, L 23, p. 35), cuyas normas pueden invocarse para interpretar lo dispuesto en la Directiva 2000/78, de modo que esta última debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con la citada Convención (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de septiembre de 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, apartado 40).

50 En este sentido, el Tribunal de Justicia ha declarado que esta Directiva se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, apartado 52).

51 En el caso de autos, como se desprende de lo indicado en la petición de decisión prejudicial, antes de ser despedido, el demandante en el litigio principal prestó servicios como funcionario de prisiones durante más de catorce años, a satisfacción de sus superiores jerárquicos. Sin embargo, resulta de estas mismas indicaciones que el Reglamento n.º 12 no permitía a su empresario comprobar antes de su despido si era posible realizar ajustes razonables; por ejemplo, utilizar un aparato auditivo, con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2000/78, dispensarle de la obligación de

realizar tareas que necesiten cumplir los umbrales mínimos de percepción auditiva exigidos o incluso destinarlo a un puesto que no requiera cumplir esos umbrales, y no se indica en modo alguno que la carga impuesta por tales medidas pueda ser excesiva.

52 Por lo tanto, al establecer umbrales mínimos de percepción acústica cuyo incumplimiento constituye un motivo de exclusión médico que impide de manera absoluta el ejercicio de las funciones del funcionario de prisiones, sin permitir comprobar si dicho funcionario puede desempeñarlas, en caso necesario tras realizarse los ajustes razonables a efectos del citado artículo 5, el Reglamento n.º 12 parece haber impuesto un requisito que excede de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos por el mencionado Reglamento, extremo que corresponde comprobar al tribunal remitente.

53 Por cuanto antecede, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 2, apartado 2, letra a), 4, apartado 1, y 5 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece la imposibilidad absoluta de mantener en sus funciones a un funcionario de prisiones cuya agudeza auditiva no cumple los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en esa normativa, y que no permite comprobar si el mencionado funcionario puede desempeñar tales funciones, en caso necesario tras realizarse los ajustes razonables a efectos del citado artículo 5.

Costas

54 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el tribunal 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 (Sala Segunda) declara:

Los artículos 2, apartado 2, letra a), 4, apartado 1, y 5 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece la imposibilidad absoluta de mantener en sus funciones a un funcionario de prisiones cuya agudeza auditiva no cumple los umbrales mínimos de percepción acústica establecidos en esa normativa, y que no permite comprobar si el mencionado funcionario puede desempeñar tales funciones, en caso necesario tras realizarse los ajustes razonables a efectos del citado artículo 5.

Firmas