

## **Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, Sentencia de 14 Feb. 2019, C-154/2018**

**Ponente: Arabadjiev, Alexander.**

En el asunto C-154/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Labour Court (Órgano tripartito de resolución de controversias laborales y de seguridad social, Irlanda), mediante resolución de 23 de febrero de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de febrero de 2018, en el procedimiento entre

**Tomás Horgan,**

**Claire Keegan**

y

**Minister for Education & Skills,**

**Minister for Finance,**

**Minister for Public Expenditure & Reform,**

**Ireland,**

**Attorney General,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev (Ponente), Presidente de Sala, y el Sr. E. Levits, la Sra. M. Berger y los Sres. C. Vajda y P.G. Xuereb, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Horgan y la Sra. Keegan, por la Sra. A.M. Lyne, Solicitor;

- en nombre del Minister for Education & Skills, el Minister for Finance, el Minister for Public Expenditure & Reform, Ireland y el Attorney General, por las Sras. M. Browne y L. Williams y por el Sr. A. Joyce, en calidad de agentes;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Tomkin y D. Martin, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

**1.** La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2, apartado 2, letra b), 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, por un lado, el Sr. Tomás Horgan y la Sra. Claire Keegan y, por otro lado, el Minister for Education & Skills (Ministro de Educación y Capacitación, Irlanda), el Minister for Finance (Ministro de Finanzas, Irlanda), el Minister for Public Expenditure & Reform (Ministro de Gasto Público y Reformas, Irlanda), Ireland

(Irlanda), así como el Attorney General (Fiscal General, Irlanda) en relación con la licitud de una medida nacional aplicable desde el 1 de enero de 2011 a los funcionarios de nueva incorporación, incluido el personal docente de las escuelas públicas, que establece una escala salarial y una clasificación en escalón en la fecha de incorporación inferiores a las aplicables al personal docente ya en funciones.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

**3.** A tenor del artículo 1 de la Directiva 2000/78:

«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.»

**4.** El artículo 2 de dicha Directiva 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:

[...]

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda 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; [...]

[...]».

Derecho irlandés

**5.** La Circular 0040/2011, titulada «Nuevas escalas salariales para el personal docente de nueva incorporación nombrado en 2011», dispone, en sus apartados 1 a 4:

«Introducción

1. El Ministro de Educación y Capacitación informa a los comités de enseñanza profesional, a los órganos de dirección y al personal docente de la revisión de los cuadros retributivos y los complementos salariales aplicables al personal docente de nueva incorporación que se nombre a partir del 1 de enero de 2011.

2. En el marco del presupuesto de 2011, el Gobierno aplicó una reducción del 10 % a las retribuciones de los funcionarios de nueva incorporación (en lo sucesivo, «nuevos incorporados») y todos los nuevos incorporados en los grados de ingreso al servicio público deben comenzar en el primer escalón de la escala salarial pertinente a partir del 1 de enero de 2011.

Aplicación de nuevos cuadros de retribuciones

3. La reducción del 10 % se aplicará al salario base, a los complementos salariales y a la prima de supervisión y suplencia.

a) Salario base

La reducción del 10 % se aplicará al salario base en todos los escalones de la escala salarial. Las retribuciones por día y hora para el personal docente en la enseñanza primaria, sea o no suplente, y las retribuciones por hora para los profesores, suplentes o no, que ejercen sus funciones a

tiempo parcial en la enseñanza post-primaria también se reducen. Las retribuciones revisadas se fijarán en un anexo de la presente Circular [...]

#### b) Complementos salariales

La reducción del 10 % se aplica asimismo a todos los complementos salariales, excepto los relativos a una promoción, a saber, los complementos por funciones especiales y los correspondientes a directores adjuntos, subdirectores y directores de centros de enseñanza.

#### Personal docente de nuevo nombramiento

4. Los nuevos cuadros retributivos se aplicarán a todo el personal docente nombrado el 1 de enero de 2011 o después de esa fecha.»

#### Litigio principal y cuestiones prejudiciales

**6.** Durante el año 2011, el Sr. Horgan y la Sra. Keegan obtuvieron los títulos que les permiten acceder a la profesión docente. Desde otoño de ese año ejercen dicha profesión en una escuela primaria pública irlandesa.

**7.** Las nuevas escalas salariales para el personal docente de nueva incorporación, contenidas en la Circular 0040/2011, establecen, a partir del 1 de enero de 2011, una reducción del salario del 10 % en cada escalón de la escala salarial con respecto al salario de los funcionarios que se incorporaron antes de esa fecha.

**8.** Además, de conformidad con la referida Circular, todo el personal docente de nueva incorporación fue clasificado en el primer escalón de la escala salarial aplicable, contrariamente a la práctica anterior consistente en clasificar a los nuevos profesores en el segundo o tercer escalón de dicha escala.

**9.** El objetivo perseguido con esas medidas era responder a la necesidad de lograr una reducción estructural del coste del servicio público a medio plazo, en una época caracterizada por importantes restricciones presupuestarias, y de subsanar un déficit en las finanzas públicas igualmente importante.

**10.** El Sr. Horgan y la Sra. Keegan impugnaron dichas medidas ante el Equality Tribunal (Tribunal administrativo en materia de igualdad, Irlanda) alegando una diferencia de trato por razón de la edad. Al desestimar dicho Tribunal su recurso, el Sr. Horgan y la Sra. Keegan acudieron al órgano jurisdiccional remitente.

**11.** Este precisa que las medidas objeto del litigio principal condujeron a la coexistencia de dos grupos de trabajadores que realizan un trabajo de igual valor, pero que están retribuidos de manera diferente, siendo manifiesta la diferencia de edad entre esas dos categorías.

**12.** En efecto, aproximadamente el 70 % del personal docente que entró en funciones durante el año 2011 tenía una edad máxima de 25 años. Por lo tanto, en el momento de su incorporación, el personal docente que entró en funciones durante ese año, incluidos el Sr. Horgan y la Sra. Keegan, era generalmente más joven que el personal que se había incorporado antes de dicho año, considerándose este último como el grupo de personas mejor retribuido.

**13.** El órgano jurisdiccional remitente señala, sin embargo, que el factor que determina la escala salarial aplicable a los profesores es el año de su entrada en funciones y que la escala salarial inferior se aplica a todo el personal docente incorporado después del 1 de enero de 2011, independientemente de su edad en la fecha de incorporación. Por el contrario, a todo el personal docente incorporado antes de dicho año se le aplicó y se le sigue aplicando la antigua escala salarial, independientemente de su edad en el momento de su incorporación. Por lo tanto, a su juicio, la fecha de incorporación es un criterio a primera vista neutro desde el punto de vista de la edad.

**14.** El órgano jurisdiccional remitente constata asimismo que las partes en el litigio principal no discuten que el perfil de edad del personal docente incorporado después del 1 de enero de 2011 no difiere del personal incorporado antes de esa fecha, sea cual fuere el año de su incorporación.

Dicho órgano jurisdiccional se pregunta, por lo tanto, si existe una discriminación indirecta por razón de la edad, como sostienen el Sr. Horgan y la Sra. Keegan.

**15.** En lo que respecta a la justificación de una posible discriminación indirecta, el órgano jurisdiccional remitente observa que se han invocado dos justificaciones, a saber, por un lado, la necesidad de que Irlanda respondiera a una crisis económica y, por otro, la obligación de respetar un convenio colectivo que prohíbe cualquier reducción adicional de la retribución de los funcionarios que se incorporaron antes de 2011.

**16.** Dicho órgano jurisdiccional estima que esos motivos individualmente considerados no son justificaciones válidas, pero que la combinación de ellos sí podría serlo.

**17.** En este contexto, la Labour Court (Órgano tripartito de resolución de controversias laborales y de seguridad social, Irlanda) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Constituye discriminación indirecta por razón de la edad, en el sentido del artículo 2, letra b), de la Directiva 2000/78, que un Estado miembro, en su condición de empleador, implante una escala salarial inferior para los nuevos incorporados como profesores en la escuela pública, manteniendo inalterada la retribución de los profesores ya en activo, cuando:

a) la escala salarial revisada y la escala salarial existente se aplican a todo el personal docente en las categorías respectivas, independientemente de su edad;

b) en la fecha de incorporación y clasificación del personal docente en una de las escalas respectivas, no había diferencia en el perfil de edad entre los integrantes del grupo mejor retribuido y los integrantes del grupo con menor retribución;

c) la implantación de la escala revisada ha generado una diferencia sustancial en la retribución de los dos grupos de profesores que desempeñan un trabajo del mismo valor;

d) la edad media de aquellos a los que se les aplica la escala salarial reducida es menor que la edad media de aquellos a los que se les aplica la escala salarial original;

e) en el momento en que se implantó la escala salarial más baja, las estadísticas del Estado demostraban que el 70 % de los profesores de nueva incorporación tenía 25 años o menos y ha quedado acreditado que esto coincide con el perfil de edad típico de los profesores contratados en la escuela pública en cualquier año dado;

f) los profesores incorporados al cuerpo docente de la escuela pública en 2011 y en años posteriores sufren una clara desventaja económica en comparación con sus colegas docentes nombrados antes de 2011?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿puede la implantación de la escala salarial inferior estar objetivamente justificada por la exigencia de alcanzar una reducción estructural a medio y largo plazo del coste del servicio público, considerando las limitaciones presupuestarias a las que el Estado se enfrentaba y/o la importancia de mantener buenas relaciones sociales con los funcionarios ya en activo?

3) ¿Sería la respuesta a la segunda cuestión diferente si el Estado pudiera haber alcanzado un ahorro equivalente reduciendo los salarios de todos los profesores en un importe significativamente menor que el de la reducción aplicada únicamente a los profesores de nueva incorporación?

4) ¿Serían diferentes las respuestas a las cuestiones segunda y tercera si la decisión de no reducir la escala salarial aplicable a los profesores ya en activo hubiese sido adoptada en cumplimiento de un convenio colectivo entre el Gobierno, en su condición de empleador, y los sindicatos representantes de los funcionarios, por el cual el Gobierno se comprometió a no reducir aún más los salarios de los funcionarios ya en activo, a quienes previamente se habían aplicado recortes salariales y habida cuenta de las consecuencias que el incumplimiento de ese convenio tendría

para las relaciones laborales, considerando que la nueva escala salarial implantada en 2011 no formaba parte del ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

**18.** Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una medida como la controvertida en el litigio principal, que a partir de una determinada fecha prevé, al incorporar nuevo personal docente, la aplicación de una escala salarial y una clasificación en escalón inferiores a las aplicadas, en virtud de las reglas anteriores a esa medida, a los profesores incorporados antes de dicha fecha, constituye una discriminación indirecta por razón de la edad en el sentido de la referida disposición.

**19.** De entrada, procede recordar que se desprende del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, en relación con su artículo 1, que, a efectos de dicha Directiva, el principio de igualdad de trato prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta basada, entre otros motivos, en la edad. Además, del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva se desprende que, a efectos de la misma, existe discriminación indirecta por razón de la edad cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una determinada edad respecto de otras personas, salvo que 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.

**20.** Por lo tanto, para determinar si el Sr. Horgan y la Sra. Keegan pueden invocar el principio recordado en el apartado anterior, procede examinar si el personal docente incorporado después del 1 de enero de 2011 y el incorporado antes de dicha fecha reciben un trato diferente por razón de la edad que tenían en el momento de su incorporación.

**21.** A este respecto, se desprende de los autos en poder del Tribunal de Justicia que Irlanda decidió modificar las condiciones de retribución de los funcionarios de nueva incorporación, incluido el personal docente, a partir del 1 de enero de 2011, estableciendo una reducción del 10 % en la retribución y una clasificación en el primer escalón de la escala salarial en lugar de una clasificación en los escalones segundo o tercero.

**22.** Estas nuevas condiciones son aplicables a la situación del Sr. Horgan y la Sra. Keegan, así como a los demás profesores que se incorporaron después de la referida fecha y no se discute que estos desempeñan un trabajo comparable al del personal docente incorporado antes de esa fecha.

**23.** En cambio, los profesores que se incorporaron antes del 1 de enero de 2011 fueron clasificados en sus escalones necesariamente sobre la base de las condiciones antiguas en vigor en la fecha de su incorporación, lo que determinaba el importe de su retribución.

**24.** Por lo tanto, esa diferencia de trato resulta de la fecha de incorporación de los respectivos profesores, puesto que en función de la referida fecha se aplican las antiguas o las nuevas reglas relativas a la escala salarial y a la clasificación en los escalones.

**25.** De este modo, el único criterio pertinente a efectos de la aplicación de las nuevas reglas relativas a la escala salarial y a la clasificación en escalón es la condición de «funcionario de nueva incorporación a partir del 1 de enero de 2011», y ello independientemente de la edad del funcionario en el momento de su incorporación. Por lo tanto, ese criterio, que hace depender la aplicación de las nuevas reglas únicamente de la fecha de incorporación como elemento objetivo y neutro, es manifiestamente ajeno a la edad de las personas contratadas (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de diciembre de 2008, Centeno Mediavilla y otros/Comisión, C-443/07 P, EU:C:2008:767, apartados 81 y 83).

**26.** Además, el órgano jurisdiccional remitente precisa que, si bien, en el momento de su incorporación, el Sr. Horgan y la Sra. Keegan, así como los demás profesores que se incorporaron después del 1 de enero de 2011, eran, en su mayoría, más jóvenes que el personal docente

incorporado antes de dicha fecha, puesto que en la referida fecha en torno al 70 % de ellos tenía 25 años o menos, también ha quedado acreditado que, sea cual fuere el año de incorporación, tanto los profesores incorporados después del 1 de enero de 2011 como los que se incorporaron antes de dicha fecha, tenían por término medio una edad máxima de 25 años.

**27.** De lo anterior resulta que las nuevas condiciones de retribución establecidas por Irlanda no se basan en un criterio que esté vinculado indisociablemente o indirectamente a la edad de los profesores, de modo que no cabe considerar que la nueva normativa establezca una diferencia de trato por razón de la edad (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de junio de 2012, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*, C-132/11, EU:C:2012:329, apartados 29 y 30).

**28.** A la luz de estas consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una medida como la controvertida en el litigio principal, que a partir de una determinada fecha prevé, al incorporar nuevo personal docente, la aplicación de una escala salarial y una clasificación en escalón inferiores a las aplicadas, en virtud de las reglas anteriores a dicha medida, a los profesores que se incorporaron antes de esa fecha, no constituye una discriminación indirecta por razón de la edad en el sentido de la referida disposición.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta

**29.** Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta.

Costas

**30.** Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, 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,

## FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 2, apartado 2, letra b), 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 una medida como la controvertida en el litigio principal, que a partir de una determinada fecha prevé, al incorporar nuevo personal docente, la aplicación de una escala salarial y una clasificación en escalón inferiores a las aplicadas, en virtud de las reglas anteriores a dicha medida, a los profesores que se incorporaron antes de esa fecha, no constituye una discriminación indirecta por razón de la edad en el sentido de la referida disposición.

(\*) Lengua de procedimiento: inglés.