Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. JEAN RICHARD DE LA TOUR
presentadas el 19 de noviembre de 2020 [1]

Asunto C-511/19

AB
contra
Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de edad — Empleados del sector público incluidos en una reserva laboral hasta la extinción de su contrato de trabajo — Relación laboral que finaliza cuando los trabajadores cumplen los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra — Artículo 6, apartado 1 — Reducción de los gastos salariales del sector público — Objetivo legítimo de política de empleo — Situación de crisis económica y financiera»

I. Introducción

1. La petición de decisión prejudicial que nos ocupa tiene por objeto la interpretación de los artículos 2 y 6, 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. [2]

2. Dicha petición ha sido presentada en el contexto de un litigio entre AB y Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis (en lo sucesivo, «OAKA») en relación con su inclusión, conforme al Derecho nacional pertinente, en el régimen de reserva laboral con carácter previo a su jubilación.

3. La medida controvertida en el procedimiento principal consiste en la creación de un régimen de reserva laboral concebido para los trabajadores contratados en el sector público en virtud de un contrato de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido. Se considera que la inclusión en el régimen de reserva laboral constituye un preaviso de despido y la retribución reducida abonada al personal sujeto al régimen se calcula mediante compensación con la indemnización por despido adeudada, en su caso, al término del período de permanencia en la reserva laboral. La normativa nacional controvertida en el procedimiento principal establece que los trabajadores que cumplan durante un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra serán incluidos de pleno Derecho en el régimen de reserva laboral a partir del 1 de enero de 2012 y hasta la

1 Lengua original: francés.

2 DO 2000, L 303, p. 16.

extinción de su contrato de trabajo. A este respecto, según esa misma normativa, el contrato de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido de los trabajadores finaliza con arreglo a la ley y de pleno Derecho cuando esos trabajadores cumplen los requisitos para obtener la pensión de jubilación íntegra, siempre que reúnan dichos requisitos antes del 31 de diciembre de 2013.

4. El régimen de reserva laboral forma parte de un conjunto de medidas adoptadas por la República Helénica con el fin de reorganizar el sector público y reducir el gasto público en el contexto de la crisis económica y financiera que ha debido afrontar dicho Estado miembro. El presente asunto brinda, en particular, al Tribunal de Justicia, la oportunidad de precisar el alcance del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en ese contexto.

5. En las presentes conclusiones, propongo que el Tribunal declare que el artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), y el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal, conforme a la cual los trabajadores del sector público que cumplen durante un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra son incluidos, hasta la extinción de su contrato de trabajo, en un régimen de reserva laboral, en la medida en que, por una parte, dicha normativa persigue un objetivo legítimo de política de empleo y, por otra, los medios utilizados para alcanzar ese objetivo son adecuados y necesarios.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

6. El artículo 1 de la Directiva 2000/78 establece que esta tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación, en particular, por motivos de edad, 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.

7. Según el artículo 2, apartados 1 y 2, de esta misma Directiva:

«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 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 […]

[…]»

8. El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2000/78 está redactado en los siguientes términos:

«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;

[…]»

9. A tenor del artículo 6 de la Directiva 2000/78:

«1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [retribución], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

[…]

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.»

B. Derecho griego

10. El artículo 34, titulado «Supresión de puestos vacantes de Derecho privado y reserva laboral», del Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio — vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Ley n.º 4024/2011 por la que se establecen disposiciones sobre los sistemas de jubilación, la tabla unitaria de retribuciones y categorías profesionales, la reserva laboral y otras disposiciones de aplicación del

marco estratégico presupuestario a medio plazo para 2012-2015),[3] de 27 de octubre de 2011, en su versión modificada por el Decreto-ley de 16 de diciembre de 2011 convertido en Ley por el artículo 1 del Nómos 4047/2012 (Ley 4047/2012),[4] de 23 de febrero de 2012, establece, en sus apartados 1 a 4 y 8:

«1. El texto del artículo 37, apartado 7, de la Ley n.º 3986/2011 (FEK A' 152) se sustituye por el siguiente:

[…]

c) el personal sujeto al régimen de reserva laboral seguirá percibiendo, desde su inclusión en este y durante doce meses o, si así lo establecen disposiciones especiales, veinticuatro meses, el 60 % del sueldo base que percibía en el momento de su inclusión en dicha reserva laboral.

[…]

e) se considera que la inclusión en el régimen de reserva laboral constituye un preaviso de despido a todos los efectos jurídicos y la retribución abonada al personal sujeto a dicho régimen conforme a las disposiciones enunciadas en la letra c) se determinará mediante compensación con la indemnización por despido adeudada, en su caso, al trabajador al término de su período de permanencia en la reserva laboral.

[…]

2. Se suprimen los puestos de trabajo de los empleados vinculados en virtud de un contrato de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido a la Administración, a las personas jurídicas de Derecho público, a las entidades territoriales de primer y segundo nivel y a sus oficinas, a las personas jurídicas de Derecho privado dependientes del Estado, de personas jurídicas de Derecho público o de entidades territoriales, entendiendo por tales las que desempeñan funciones encomendadas por el Estado, la Administración o las entidades territoriales o están sujetas a su supervisión o aquellas cuyo Consejo de Administración es nombrado y controlado mayoritariamente por el Estado, la Administración o las entidades territoriales o cuyo presupuesto anual está permanentemente subvencionado, al menos en un 50 % conforme a la normativa pertinente mediante fondos de las entidades antes mencionadas, y a las empresas, entidades y sociedades anónimas estatales comprendidas en el ámbito de aplicación de las disposiciones del capítulo I de la Ley n.º 3429/2005 (A' 314), en su versión modificada por el [artículo 1], apartado 1, letra a) de la Ley n.º 3899/2010 (A' 212), que se encuentren vacantes en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley […]

3. El contrato de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido de los trabajadores en activo en las entidades públicas antes mencionadas […] se extinguirá con arreglo a la ley y de pleno Derecho cuando dichos empleados cumplan los requisitos para percibir la pensión de jubilación íntegra, que corresponden a 35 años de afiliación al sistema de seguridad social, siempre que cumplan dichos requisitos, conforme a las disposiciones pertinentes, a más tardar el 31 de diciembre de 2013 […]

4. Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior serán incluidos de pleno Derecho en el régimen de reserva laboral a partir del 1 de enero de 2012 y hasta la extinción de su contrato de trabajo con arreglo a las modalidades establecidas en el apartado anterior […]

[…]

3 FEK A' 226.

4 FEK A' 31; en lo sucesivo, «Ley n.º 4024/2011».

8. La duración de la permanencia en la reserva laboral de los trabajadores a que se refiere el apartado 4 no excederá de veinticuatro meses […]».

11. Por otro lado, el artículo 8, párrafo segundo, del Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (Ley n.º 3198/1955 por la que se modifican y completan las disposiciones en materia de extinción de la relación laboral),[5] de 23 de abril de 1955, establece, en su redacción vigente en el momento de los hechos del procedimiento principal, el derecho de los trabajadores, siempre que reúnan los requisitos para la percepción de la pensión de vejez íntegra de la entidad de seguridad social de que se trate, a obtener el 40 % de la indemnización por despido a la que tienen derecho con arreglo a las disposiciones pertinentes para los trabajadores que cuentan con un seguro complementario, o el 50 % de dicha indemnización cuando no tengan seguro complementario, tanto en el caso de dimisión como en el caso de despido por parte de la entidad empleadora.

III. Procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

12. De la resolución de remisión se desprende que AB fue contratado en 1982 por [Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis (en lo sucesivo, «OAKA»)], una persona jurídica de Derecho privado perteneciente al sector público,[6] mediante un contrato por tiempo indefinido y en 1998 se le otorgó el cargo de asesor técnico en dicha entidad. Durante el desempeño de sus funciones, percibía un sueldo de jefe de sección y, hasta su supresión en 2010, un complemento por puesto de trabajo.

13. Con efectos a partir del 1 de enero de 2012, OAKA incorporó de pleno Derecho a AB al régimen de reserva laboral con arreglo al artículo 34, apartado 1, letra c), apartado 3, párrafo primero, y apartados 4 y 8 de la Ley n.º 4024/2011, lo que implicó que su salario quedara reducido al 60 % de su sueldo base.

14. El 30 de abril de 2013, OAKA resolvió el contrato de trabajo de AB sin abonarle la indemnización por despido, basándose en que cumplía los requisitos para la percepción de su pensión de jubilación íntegra, con arreglo al artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley n.º 4024/2011, que prevé la compensación de la indemnización adeudada en caso de despido con las retribuciones pagadas al trabajador durante su permanencia en la reserva laboral.

15. AB interpuso recurso ante el Monomeles Protodikeio Athinon (Juzgado de Primera Instancia de Atenas, Grecia), mediante el que impugnó, en particular, la validez de su incorporación al régimen de reserva laboral con arreglo a las disposiciones antes citadas del artículo 34 de la Ley n.º 4024/2011, alegando que establecen una diferencia de trato por motivos de edad contraria a la Directiva 2000/78, sin que dicha diferencia de trato pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima o que los medios para la consecución de tal finalidad sean adecuados y necesarios. Por este motivo, solicitó que se condenase a OAKA a abonarle la cantidad de 50 889,91 euros por la diferencia entre la retribución que percibía antes de su inclusión en la reserva laboral y la percibida con posterioridad a dicha situación. AB invocó asimismo el artículo 8, párrafo segundo, de la Ley n.º 3198/1955 con objeto de reclamar a OAKA el pago de un importe de 32 108,04 euros en concepto de indemnización por despido.

16. Dado que dicho órgano jurisdiccional estimó parcialmente la demanda, OAKA interpuso recurso ante el Monomeles Efeteio Athinon (Tribunal de apelación de Atenas, en formación de juez único, Grecia), el cual anuló la sentencia dictada en primera instancia y desestimó la parte del recurso interpuesto por AB que había sido estimada en dicha sentencia.

5 FEK A' 98; en lo sucesivo, «Ley n.º 3198/1955».

6 De los autos se desprende que, si bien OAKA es una persona jurídica de Derecho privado, está controlada al 100 % por el Estado griego.

17. AB recurrió en casación ante el órgano jurisdiccional remitente, Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia).

18. Este Tribunal señala que las disposiciones por las que se establece el régimen de reserva laboral no prevén un límite de edad específico para el personal incluido en él, contrariamente a cuanto sucede en relación con los funcionarios del sector público en sentido estricto, que son admitidos en el régimen de jubilación anticipada, a cuyos efectos se establece un límite de edad determinado.

19. El órgano jurisdiccional remitente deduce de lo anterior que la inclusión en el régimen de reserva laboral no constituye una discriminación directa por motivos de edad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

20. Dicho órgano señala que la normativa nacional que establece el referido régimen está basada en el criterio de proximidad a la obtención de la pensión de jubilación íntegra, esto es, el cumplimiento por el trabajador de los requisitos para la percepción de dicha pensión de la entidad aseguradora de que se trate, lo que supone que el trabajador disponga de 35 años de cotización, siempre que esos requisitos se hayan cumplido dentro del período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

21. Según el órgano jurisdiccional remitente, también se desprende de la normativa nacional en materia de seguridad social que, además del período mínimo de cotización de 35 años, para que un trabajador por cuenta ajena afiliado al Idryma Koinonikon Asfaliseon — Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Organismo de seguridad social — Tesorería General de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena, Grecia)[7] tenga derecho a solicitar una pensión de vejez íntegra tras treinta y cinco años de trabajo por cuenta ajena, es un requisito indispensable haber alcanzado los 58 años de edad en la fecha de presentación de la solicitud a la entidad aseguradora conforme al artículo 10, apartado 1, del Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (Ley n.º 825/1978 por la que se sustituyen, modifican y completan las disposiciones de la normativa reguladora del IKA y por la que se establecen disposiciones conexas),[8] de 13 de noviembre de 1978, en su redacción vigente en el momento de producirse los hechos en el procedimiento principal.

22. En el supuesto de que el artículo 34, apartado 1, letra c), apartado 3, párrafo primero, y apartado 4, de la Ley n.º 4024/2011 implique una discriminación indirecta por motivos de edad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si los motivos que figuran en la exposición de motivos de dicha Ley constituyen una finalidad objetiva y razonablemente legítima que justifica la diferencia de trato y si la inclusión de una parte del personal en el régimen de reserva laboral constituye una medida adecuada y necesaria para la consecución de esa finalidad.

23. El órgano jurisdiccional remitente indica, a este respecto, que el objetivo de las disposiciones que figuran en el artículo 34 de la Ley n.º 4024/2011 era responder a la necesidad inmediata de reducir los gastos salariales conforme al acuerdo alcanzado entre la República Helénica y sus acreedores y sanear las finanzas del Estado y del sector público en sentido amplio, con el fin de hacer frente a la crisis económica que atravesaba dicho Estado miembro.

7 En lo sucesivo, «IKA». IKA-ETAM se subrogó en los derechos y obligaciones de Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (Organismo de seguridad social, Grecia) en 2002 y fue sustituida en 2017 por el Eniaíos Foréas Koinonikís Asfálisis (EFKA) (Organismo General de la Seguridad Social, Grecia).

8 FEK A' 189; en lo sucesivo, «Ley n.º 825/1978».

24. En esas circunstancias, el Areios Pagos (Tribunal Supremo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Constituye una discriminación indirecta por motivos de edad, en el sentido de los artículos 2, apartados 1 y 2, letra b) y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, (1) la adopción por el Estado miembro de una normativa, aplicable al Estado, a las autoridades locales y a las personas jurídicas de Derecho Público y en general a todas las entidades del sector público en sentido amplio (organismos de Derecho privado) en calidad de empleadores, como la prevista en el artículo 34, apartados 1, letra c), 3, párrafo primero, y 4, de la Ley n.º 4024/2011, con arreglo a la cual el personal de dichas entidades vinculado mediante contrato de trabajo de Derecho privado se incorpora a una reserva laboral durante un período no superior a veinticuatro (24) meses aplicando como único criterio sustantivo la proximidad al cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento de la pensión de jubilación íntegra, que requieren treinta y cinco años (35) de cotización, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, teniendo en cuenta también que, con arreglo a la normativa pertinente en materia de seguridad social entonces vigente, además de otros casos no pertinentes en el presente asunto, para la adquisición del derecho a la pensión de jubilación íntegra en virtud de una relación laboral por cuenta ajena, eran necesarios (al menos) 10 500 días hábiles (35 años) de afiliación en el IKA o en otra entidad aseguradora de los trabajadores por cuenta ajena y que el trabajador hubiera alcanzado (como mínimo) la edad de 58 años, si bien ciertamente sin excluir, según los casos, que el período de seguro (35 años) se cumpliese a una edad diferente?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial, ¿la adopción del régimen de reserva laboral puede justificarse objetiva y razonablemente, en el sentido de los artículos 2, apartado 2, letra b) inciso i), y 6, apartado 1, [párrafo segundo,] letra a) de la Directiva 2000/78, por la necesidad inmediata de garantizar resultados organizativos, operativos y presupuestarios, y en particular por la necesidad urgente de reducir el gasto público, para lograr, antes de finales de 2011, objetivos cuantitativos específicos que figuran en la exposición de motivos de la Ley, como se especifica en el marco presupuestario a medio plazo, con el fin de cumplir los compromisos asumidos por la República Helénica ante sus acreedores para hacer frente a la grave y prolongada crisis económica y financiera que atravesaba el país y, al mismo tiempo, racionalizar y limitar el sector público?

3) En caso de respuesta afirmativa a la segunda cuestión prejudicial planteada),

   a) ¿Es adecuada y necesaria la adopción de una medida, como la prevista en el artículo 34, apartado 1, letra c), de la Ley n.º 4024/2011, que prevé un recorte drástico de las retribuciones correspondientes al personal incluido en la reserva laboral hasta el 60 % del sueldo base percibido en el momento de la inclusión en dicha reserva laboral, sin que ese personal esté, por otra parte, obligado a trabajar para la entidad pública en cuestión y que implica (de hecho) la pérdida de un posible aumento salarial y de la promoción durante el período comprendido entre su incorporación a la reserva laboral hasta su jubilación con una pensión de jubilación íntegra, para el logro de la antedicha finalidad, conforme a los artículos 2, apartado 2, letra b) inciso i), y 6, apartado 1, [párrafo segundo,] letra a) de la Directiva 2000/78, en una situación en la que, de manera acumulativa:

      i) el personal afectado conserva la posibilidad de encontrar otro empleo (en el sector privado) o puede ejercer una profesión liberal o actividad por cuenta propia mientras se encuentra en la reserva laboral sin perder el derecho a percibir el porcentaje mencionado del sueldo base, salvo que las retribuciones o los ingresos obtenidos por su nuevo empleo o actividad superen la retribución percibida antes de la inclusión en la reserva laboral, en cuyo caso ese importe del sueldo base se reducirá por importe de dicho exceso [artículo 34, apartado 1, letra f)]?

ii) la entidad pública empleadora, y en caso de que esta fuera suprimida, el Organismos Apascholisis Ergatikou Dynamikou (Instituto Nacional de Empleo, «OAED») asume la obligación de pagar a la entidad de seguridad social en cuestión hasta la jubilación del trabajador las cotizaciones a la seguridad social, tanto del empleador como del trabajador, relativas a la pensión de jubilación principal, a la asistencia social y sanitaria complementarias y a las prestaciones complementarias, sobre la base de la retribución percibida por este último antes de su inclusión en la reserva laboral [artículo 34, apartado 1, letra d) de la Ley 4024/2011]?

iii) se han previsto excepciones a la inclusión en la reserva laboral para los grupos sociales vulnerables que necesiten protección (cónyuge de la persona incluida en la reserva laboral, cónyuge o hijo con un grado de invalidez igual o superior al 67 % que convive y está a cargo del trabajador, trabajador con un grado de invalidez igual o superior al 67 %, familias numerosas, familias monoparentales que conviven y están a cargo del trabajador) [artículo 34, apartado 1, letra b)]?

iv) se ofrece con carácter prioritario la posibilidad de transferir a ese personal afectado a otros puestos vacantes en entidades públicas sobre la base de criterios objetivos y de mérito mediante la inclusión en las clasificaciones del Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú (Consejo Superior de Selección de Personal, «ASEP») [artículo 34, apartado 1, letra a)], posibilidad que se ve no obstante limitada de hecho debido a la reducción drástica de la contratación de personal por parte de las distintas entidades públicas como consecuencia de la necesidad de reducir gastos?

v) se garantiza la adopción de medidas para el reembolso de los préstamos inmobiliarios que los trabajadores incluidos en la reserva laboral recibieron de la Tameío Parakatathikón kai Daneíon (Caja de Depósitos y Préstamos) y para la celebración de un acuerdo entre el Estado griego y la Énosi Ellinikón Trapezón (Asociación de Bancos Griegos) para facilitar el reembolso de los préstamos que dicho personal recibió de otros bancos, de forma proporcional a sus ingresos familiares y a su situación patrimonial (artículo 34, apartado 10 y 11)?

vi) una ley reciente [artículo 1, apartado 15, de la Ley n.º 4038/2012 ([9])] prevé la adopción con prioridad absoluta del acto de reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación y de la orden de pago para el personal [afectado] al que se refieren las letras b) y c) y, en cualquier caso, a más tardar cuatro meses después de su despido y de la presentación de la documentación correspondiente a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación?

vii) la referida pérdida de posibilidad de promoción e incremento salarial durante el período en el que el personal con contrato de trabajo de Derecho privado está incluido en la reserva laboral y hasta su jubilación con una pensión de jubilación íntegra no tendrá lugar en la mayoría de los casos, incluido el presente asunto, puesto que el trabajador, como consecuencia de su prologada permanencia en la entidad pública, habrá agotado las posibilidades de mejora en la escala salarial o de promoción previstas en la normativa vigente en la materia?

b) ¿Es adecuada y necesaria la adopción de una medida como la prevista en el artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley n.º 4024/2011, que implica la pérdida total (o proporcional), de la indemnización por cese o extinción de la relación laboral del trabajador prevista en el artículo 8, letra b), de la Ley n.º 3198/1955 debido al cumplimiento de los requisitos para

9 Nómos 4038/2012: Epeígouses rythmíseis pou aforoún tin efarmogí tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Ley n.º 4038/2012 sobre medidas de urgencia relativas a la aplicación del marco estratégico presupuestario a medio plazo 2012-2015), de 2 de febrero de 2012 (FEK A' 14).

acceder a la pensión de jubilación íntegra, por importe del 40 % de la indemnización por despido prevista para los trabajadores que cuentan con un seguro complementario (que, en el caso de entidades del sector público que desarrollen una función de utilidad pública o que estén subvencionadas por el Estado, como es el caso de la persona jurídica de Derecho privado que actúa como parte recurrida, no puede superar el importe máximo de 15 000 euros), mediante la compensación de dicha indemnización con la retribución reducida percibida durante la inclusión en la reserva laboral, para el logro de la mencionada finalidad, conforme a los artículos 2, apartado 2, letra b) inciso i), y 6, apartado 1, [párrafo segundo,] letra a) de la Directiva, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, dicho personal habría obtenido una indemnización por un importe inferior con arreglo a la legislación laboral vigente antes citada, tanto en el caso de dimisión como en el caso de despido por parte de la entidad en la que trabajaba?»

25. AB, OAKA, el Gobierno griego y la Comisión Europea han presentado observaciones escritas y han respondido por escrito en el plazo señalado a las preguntas que les formuló el Tribunal de Justicia.

IV. Análisis

26. Mediante sus cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente solicita, en esencia, al Tribunal de Justicia que determine si los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual los trabajadores del sector público que cumplan, dentro de un período determinado, los requisitos para la percepción de una pensión de jubilación íntegra sean incluidos en un régimen de reserva laboral, lo que conlleva una reducción de su retribución y tiene como resultado la pérdida parcial, o incluso total, de la indemnización por despido que habrían podido reclamar en el momento de la extinción de su relación laboral.

27. He de recordar que el artículo 34, apartados 1, letra c), 3, párrafo primero, y 4, de la Ley n.º 4024/2011 crea el régimen de reserva laboral para los trabajadores contratados en virtud de un contrato de trabajo de Derecho privado de duración indefinida por la Administración, las entidades territoriales, las personas jurídicas de Derecho Público y las personas jurídicas de Derecho privado dependientes del sector público en sentido amplio, durante un período máximo de dos años (del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013), sobre la base del criterio de proximidad a la obtención de la pensión de jubilación íntegra, esto es, cuando el trabajador cumple en cualquier momento de dicho período los requisitos para acceder a dicha pensión, a saber, haber cotizado durante 35 años.

28. El órgano jurisdiccional remitente precisa que, durante dicho período y hasta el cumplimiento de los requisitos para la percepción de la pensión de jubilación, las personas incluidas en el régimen de reserva laboral sufren una reducción drástica de su retribución, sin que estén obligados, por otra parte, a trabajar para la entidad pública de que se trata. Además, se lleva a cabo la compensación de la indemnización legal por despido que les habría correspondido con la retribución reducida percibida durante su permanencia en la reserva laboral. Se considera que su inclusión en dicho régimen constituye un preaviso de despido. Por lo tanto, interpreto que, en el contexto del régimen de reserva laboral, el trabajador es despedido, pero su despido solo surtirá efectos cuando nazca su derecho a obtener la pensión de jubilación íntegra. Ello explica el hecho de que las retribuciones abonadas durante dicho período sean imputadas al importe de la indemnización por despido.

29. Para responder a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente es preciso comprobar si la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 y, en caso de respuesta afirmativa, si establece una diferencia de trato por motivos de edad que pueda, en su caso, justificarse a la luz del artículo 6 de la citada Directiva.

30. Por lo que atañe, en primer lugar, a si la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, tanto del título y la exposición de motivos como del contenido y la finalidad de dicha Directiva se desprende que esta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a cualquier persona la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la edad. [10]

31. Además, resulta del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 que esta se aplica, 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».

32. Al establecer que el contrato de trabajo de Derecho privado de duración indefinida de los trabajadores en activo en las entidades públicas de que se trata se extingue con arreglo a la ley y de pleno Derecho cuando dichos trabajadores cumplan los requisitos para la obtención de la pensión de jubilación íntegra y al incluir a tales trabajadores en una reserva laboral a la espera de que cumplan tales requisitos, procede considerar que la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal establece normas relativas a las «condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.

33. En esas circunstancias, la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la referida Directiva.

34. Por lo que respecta, en segundo lugar, a la cuestión de si la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal establece una diferencia de trato por motivos de edad en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, cabe recordar que, con arreglo a la citada disposición, «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 de dicha Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la citada Directiva precisa que, a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 de ese mismo artículo, 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 de esta misma Directiva. En virtud del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una edad determinada, 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.

35. En el presente asunto, he de recordar que el artículo 34, apartado 3, párrafo primero, de la Ley n.º 4024/2011 establece que el contrato de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido de los trabajadores en activo en las entidades de que se trata se extinguirá cuando dichos trabajadores cumplan los requisitos para la obtención de la pensión de jubilación íntegra, haciendo referencia a este respecto a la afiliación durante 35 años en el régimen de seguridad social, siempre que hayan reunido esos requisitos, conforme a las disposiciones pertinentes, a más tardar, el 31 de diciembre de 2013. Al hacer referencia a este requisito de afiliación, la Ley n.º 4024/2011 se basa en un criterio aparentemente neutro que puede ocasionar una desventaja particular a los trabajadores que, como consecuencia de un número de años trabajados que corresponde a 35 años de afiliación al régimen de seguridad social, pertenecen a una categoría de trabajadores próximos a la jubilación y que, por tanto,

10 Véase, en particular, la sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272), apartado 20 y jurisprudencia citada.

son los de mayor edad. Al imponer a esta categoría de trabajadores, sobre la base de tal criterio, su inclusión en un régimen de reserva laboral, la Ley n.º 4024/2011 impone a estos trabajadores un trato menos favorable que el reservado a todos los trabajadores que siguen ejerciendo su actividad profesional en condiciones normales.

36. Por consiguiente, en la medida en que se basa indirectamente en un criterio relativo a la edad, podría parecer, a primera vista, que la Ley n.º 4024/2011 establece una discriminación indirecta por motivos de edad en el sentido del artículo 1 en relación con el artículo 2, apartado 2, apartado 2, letra b) de la Directiva 2000/78.

37. Dicho esto, la existencia de una discriminación indirecta supone, en mi opinión, que la diferencia de trato alegada se base únicamente en un criterio aparentemente neutro que puede ocasionar una desventaja particular a personas de una edad determinada, y no en un criterio directamente vinculado a la edad. Ahora bien, tanto de la resolución de remisión como de las observaciones presentadas al Tribunal de Justicia, se desprende que, para poder obtener la pensión de jubilación íntegra, un trabajador como el recurrente en el procedimiento principal debe cumplir el requisito de haber alcanzado la edad de 58 años, como resulta del artículo 10, apartado 1, de la Ley n.º 825/1978. De ello se deriva que la inclusión de un trabajador en el régimen de reserva laboral exige asimismo que dicho trabajador cumpla el requisito de haber alcanzado la edad mínima de 58 años entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013. En la medida en que la referencia a los requisitos necesarios para percibir la pensión de jubilación íntegra implica necesariamente la remisión al artículo 10, apartado 1, de la Ley n.º 825/1978, que establece un requisito de edad, me parece que queda acreditado el carácter directo de la discriminación por motivos de edad. La circunstancia de que ese requisito de edad se yuxtaponga al requisito relativo al tiempo de cotización de 35 años no altera esta apreciación, puesto que lo que resulta relevante para calificar la diferencia de trato es que no parece que los trabajadores que no hayan alcanzado la edad mínima de 58 años durante el período pertinente puedan ser incluidos en el régimen de reserva laboral. En otras palabras, el régimen de reserva laboral solo puede afectar a trabajadores que hayan alcanzado la edad mínima de 58 años entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, siempre que hayan cumplido un mínimo 35 años de cotización.

38. De las consideraciones anteriores se desprende que los trabajadores son incluidos en la reserva laboral cuando se cumplen dos requisitos acumulativos, uno de ellos vinculado directamente a la edad.

39. Así pues, procede observar que la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal, en la medida en que establece que ha de incluirse en el régimen de reserva laboral a los trabajadores que no solo hayan estado afiliados durante 35 años al régimen de seguridad social, sino que hayan alcanzado además la edad mínima de 58 años entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, se basa en un criterio indisociablemente vinculado a la edad de estos trabajadores. En la medida en que el hecho de que un trabajador alcance la edad fijada por dicha normativa para acceder a la pensión de jubilación íntegra conlleve, junto con el requisito relativo a los 35 años de cotización, su inclusión en el régimen de reserva laboral, procede considerar que la normativa dispensa, de manera directa, un trato menos favorable a los trabajadores que hayan alcanzado esa edad con respecto al resto de personas activas en el mercado laboral. Por consiguiente, tal normativa contiene una discriminación directa por motivos de edad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78. [11]

11 Véase, por analogía, la sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604), apartados 48 y 51, en la que el Tribunal de Justicia declaró la existencia de una diferencia de trato *directamente* basada en la edad en relación con una normativa nacional que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los convenios colectivos que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya alcanzado el límite de edad a efectos de jubilación, fijado en 65 años por la normativa nacional, *y que cumpla con las demás condiciones en materia de seguridad social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva*.

40. En mi opinión, el hecho de que el requisito relativo a la edad de 58 años no figure expresamente en las disposiciones de la normativa nacional que establece el régimen de reserva laboral, sino que figure en el artículo 10, apartado 1, de la Ley n.º 825/1978, no contradice la observación de que dicho régimen establece una discriminación directa basada en la edad. Lo importante, en lo que se refiere al criterio de proximidad de la pensión de jubilación íntegra, es que el artículo 34, apartado 3, párrafo primero, de la Ley n.º 4024/2011 remite necesariamente a la normativa nacional que establece, como requisito a efectos de tal pensión de jubilación íntegra, que el trabajador haya alcanzado la edad de 58 años. Además, el hecho de que la inclusión en el régimen de reserva laboral no afecte a todos los trabajadores que hayan cumplido la edad mínima de 58 años durante el período de que se trata, sino únicamente, dentro de esa categoría de empleados, a aquellos que hayan cotizado durante 35 años, no me parece que contradiga la observación de que este régimen supone una discriminación directa por motivos de edad.

41. Una vez realizadas estas precisiones, quisiera señalar, no obstante, que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho interno, ya que esa tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes. [12]

42. Por ello, corresponde en última instancia al órgano jurisdiccional remitente, que es el único competente para apreciar los hechos que dieron lugar al procedimiento principal y para interpretar la normativa nacional aplicable, verificar si la inclusión en el régimen de reserva laboral cumple efectivamente los dos requisitos acumulativos mencionados y extraer las conclusiones pertinentes sobre si la diferencia de trato por motivos de edad es directa o indirecta.

43. En tercer lugar, respecto a la cuestión de si esta diferencia de trato puede estar justificada, procede recordar que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 autoriza a los Estados miembros, no obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, de esta, a disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están «justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios».

44. El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 permite a los Estados miembros introducir en su Derecho interno disposiciones que establezcan diferencias de trato por motivos de edad comprendidas, en particular, en la categoría de las discriminaciones directas, tal como se define en el artículo 2, apartado 2, letra a), de esta misma Directiva. Sin embargo, esta facultad, como excepción al principio de prohibición de la discriminación, debe ajustarse estrictamente a los requisitos previstos en el propio artículo 6, apartado 1. [13]

45. Asimismo, ha de recordarse que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación no solo para primar un objetivo sobre otros en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que les permitan lograrlo. [14]

46. El órgano jurisdiccional remitente señala que de la exposición de motivos de la Ley n.º 4024/2011 se desprende que el régimen de reserva laboral tiene por objeto garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos por la República Helénica frente a sus acreedores y que, para conseguirlo, está obligada a conseguir resultados organizativos, operativos y presupuestarios inmediatos con vistas a alcanzar el objetivo estratégico de sanear las finanzas públicas. Según esa misma exposición de motivos, este objetivo debe perseguirse velando por que la mayor parte de los trabajadores sujetos al

12 Véase, en particular, la sentencia de 28 de febrero de 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131), apartado 50.

13 Véase la sentencia de 5 de marzo de 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128), apartado 62.

14 Véanse, en particular, las sentencias de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566), apartado 31 y jurisprudencia citada, y de 27 de febrero de 2020, Land Sachsen-Anhalt Cuxhaven (Retribución de funcionarios y jueces) (C-773/18 a C-775/18, EU:C:2020:125), apartado 42 y jurisprudencia citada.

régimen de reserva laboral no queden, sin embargo, en situación de desempleo, sino que tengan la seguridad de acceder a la pensión de jubilación, que el personal de la Administración pública y del sector público en sentido amplio no quede expuesto a mayores perturbaciones y que las entidades del sector público no tengan que soportar, en la gran mayoría de los casos, el coste de las indemnizaciones por despido, lo que sería especialmente desfavorable desde el punto de vista presupuestario.

47. Como apunta el órgano jurisdiccional remitente, el objetivo del régimen de reserva laboral es, por tanto, responder a la necesidad de reducir los gastos salariales conforme a los compromisos asumidos por la República Helénica ante sus acreedores y sanear las finanzas del Estado y del sector público en sentido amplio con el fin de hacer frente a la crisis económica y financiera que atravesaba dicho Estado miembro.

48. Según el Gobierno griego, el régimen de reserva laboral responde a la necesidad de reducir los gastos salariales y racionalizar la función y el sector públicos en sentido amplio, permitiendo al mismo tiempo a los trabajadores incluidos en esa reserva laboral cubrir sus necesidades vitales hasta que perciban su pensión de jubilación íntegra. Habida cuenta de la excepcional crisis presupuestaria que ha atravesado la República Helénica, ese Estado miembro señala que el régimen de reserva laboral persigue objetivos de interés público superior, como el saneamiento del gasto público y racionalizar y reducir el sector público, garantizando, al mismo tiempo, que no se merme el núcleo de los derechos individuales y sociales de las personas incluidas en dicho régimen.

49. El Gobierno griego añade que de la exposición de motivos de la Ley n.º 4024/2011 se desprende que el objetivo que persigue el régimen de reserva laboral no es únicamente de carácter presupuestario, sino que también busca la racionalización y la reducción de la función pública y del sector público en sentido amplio, así como la reestructuración de sus servicios, objetivo este que está directamente vinculado a la política de empleo.

50. Precisa asimismo que, en la medida en que de la resolución de remisión se desprende que el personal contratado en virtud de una relación laboral de Derecho privado por tiempo indefinido puede ser despedido en cualquier momento por el organismo empleador, la inclusión de parte del personal en el régimen de reserva laboral, al evitar el despido inmediato de los empleados afectados, ha permitido mantener un elevado nivel de empleo.

51. Además, en opinión de dicho Gobierno, el objetivo de establecer una estructura de edades equilibrada entre empleados jóvenes y empleados de más edad también se ha alcanzado toda vez que la medida controvertida en el procedimiento principal se refería al personal que cumplía el requisito de proximidad de la fecha de adquisición del derecho a la pensión de jubilación.

52. A la luz de estos elementos y con el fin de apreciar el carácter legítimo de la finalidad perseguida por la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal, he de señalar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la invocación simultánea de varios objetivos, relacionados entre sí o clasificados por orden de importancia, no constituye un obstáculo a la existencia de un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. [15]

53. Además, es jurisprudencia reiterada que el Derecho de la Unión no impide a los Estados miembros tener en cuenta consideraciones presupuestarias junto a consideraciones de carácter político, social o demográfico, siempre y cuando al hacerlo respeten en particular el principio general de prohibición de la discriminación por motivos de edad. En ese sentido, aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro, e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas de protección de empleo que este desea adoptar, tales

15 Véase, en particular, la sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272), apartado 33 y jurisprudencia citada.

consideraciones no constituyen por sí solas un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.[16] Por otro lado, la circunstancia de que el contexto nacional esté caracterizado por una crisis económica grave no autoriza a un Estado miembro a privar de efecto útil a las disposiciones de dicha Directiva.[17]

54. El Tribunal de Justicia ha declarado recientemente, respecto de una normativa nacional que forma parte, en un contexto económico general, de las medidas necesarias para reducir los déficits excesivos de la Administración Pública italiana y que pretende evitar la acumulación de salarios y pensiones de jubilación procedentes de fondos públicos, que el objetivo de reducción efectiva del gasto público puede influir en la naturaleza o el alcance de las medidas de protección del empleo, pero no puede constituir, en sí mismo, un objetivo legítimo.[18]

55. Con carácter general, he de señalar que, en el contexto propio del presente asunto, el objetivo consistente en garantizar el saneamiento presupuestario del Estado mediante la reducción de su gasto público es indisociable de los objetivos de interés general perseguidos por la Unión, a saber, los consistentes en garantizar la disciplina presupuestaria de los Estados miembros cuya moneda es el euro y salvaguardar la estabilidad financiera de la zona euro.[19]

56. Quisiera añadir que la República Helénica disponía de un margen de apreciación relativamente limitado en la medida en que estaba obligada a contener el gasto salarial del sector público en respuesta a las exigencias de sus acreedores para hacer frente a la grave crisis económica y financiera que atravesaba el país y aplicando las recomendaciones y decisiones adoptadas por la Unión con objeto de reforzar y profundizar la supervisión presupuestaria y de formular una advertencia a este Estado miembro a fin de que adoptara medidas para la reducir el déficit, actuación considerada necesaria para poner remedio a la situación de déficit excesivo.[20]

57. Las autoridades griegas debían, por tanto, adoptar medidas con vistas a alinear sus políticas económicas y presupuestarias con los objetivos generales de la Unión económica y monetaria, impidiendo poner en peligro el funcionamiento de esta última.[21] A tal fin, se recomendaba, en particular, a la República Helénica que «[redujera] la masa salarial del sector público».[22]

58. En cuanto al objetivo de reducción por parte del Estado en su condición de empleador de la masa salarial del sector público, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que los objetivos que pueden considerarse «legítimos» en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y que, por consiguiente, pueden justificar que se establezcan excepciones al principio de prohibición de la discriminación por motivos de edad, son objetivos de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional.[23] Por su carácter de interés

16 Véanse, en particular, las sentencias de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler (C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508), apartados 73 y 74; de 8 de mayo de 2019, Leitner (C-396/17, EU:C:2019:375), apartado 43, y de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272), apartado 34).

17 Véase la sentencia de 21 de diciembre de 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972), apartado 106.

18 Véase la sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272), apartado 35.

19 Véase la sentencia [del Tribunal General] de 3 de mayo de 2017, Sotiropoulou y otros/Consejo (T-531/14, no publicada, EU:T:2017:297), apartado 89.

20 Véase la sentencia [del Tribunal General] de 3 de mayo de 2017, Sotiropoulou y otros/Consejo (T-531/14, no publicada, EU:T:2017:297), apartado 73.

21 Véase, en particular, la Recomendación del Consejo a Grecia, de 16 de febrero de 2010, con vistas a poner fin en Grecia a la contradicción con las orientaciones generales de las políticas económicas e impedir que se ponga en peligro el correcto funcionamiento de la Unión económica y monetaria (DO 2010, L 83, p. 65).

22 Véase la recomendación citada en la nota anterior [punto 1, letra a)]. Véase también, en el mismo sentido, la Decisión del Consejo, de 16 de febrero de 2010, por la que se formula una advertencia a Grecia para que adopte medidas dirigidas a la reducción del déficit que se considera necesaria para poner remedio a la situación de déficit excesivo (DO 2010, L 83, p. 13).

23 Véase, en este sentido, la sentencia de 5 de marzo de 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128), apartado 49.

general, estos objetivos legítimos se distinguen de los motivos puramente individuales, propios de la situación del empleador, como la reducción de costes o la mejora de la competitividad, sin que, pese a ello, pueda excluirse que una norma nacional reconozca a los empleadores, para la consecución de dichos objetivos legítimos, un cierto grado de flexibilidad. [24]

59. Contrariamente a lo que sostiene AB, no puede apreciarse que la reducción de los gastos salariales de una persona jurídica de Derecho privado que forma parte del sector público, en el contexto de la grave crisis económica y financiera que atravesaba la República Helénica, constituya un motivo meramente individual, esto es, en beneficio exclusivamente del empleador, no solo porque la aplicación de medidas de saneamiento presupuestario era, como he indicado antes, indispensable para la estabilidad de la zona euro, sino también porque de ello dependían la propia viabilidad del sector público y la continuidad de las funciones de interés general desempeñadas por las entidades pertenecientes a este último.

60. El objetivo de reducción del gasto público tal como se persigue por el Estado en su condición de empleador, que puede traducirse en un recorte de la masa salarial en el sector público, constituye, por tanto, un objetivo de interés general en la medida en que permite conciliar el mantenimiento de un servicio público de calidad y el respeto de las restricciones presupuestarias que pesan sobre el Estado. Sin embargo, tal objetivo de interés general no basta por sí solo para justificar una diferencia de trato por motivos de edad con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 si no va acompañada de intervenciones relativas a la política de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional. [25]

61. De ello resulta que el objetivo de reducción del gasto público que se traduce en el recorte por el Estado empleador de la masa salarial debe coincidir, en el marco de las intervenciones relativas a la política de empleo y del mercado laboral del Estado miembro de que se trate, con otros objetivos, como el de favorecer el empleo y una estructura de edades equilibrada entre empleados jóvenes y empleados de más edad. [26]

62. A este respecto, he de destacar que el régimen de reserva laboral se inscribe en un conjunto de medidas que tienen por objeto reorganizar el sector público desde una perspectiva de saneamiento de las finanzas públicas y reducción del gasto. En este contexto presupuestario limitado, la República Helénica aplicó en el sector público una política de empleo destinada a conciliar, por una parte, la necesidad de reducir el gasto salarial del referido sector, y por otra parte, la de mantener en dicho sector un nivel de empleo elevado y una estructura de edades equilibrada. Pues bien, la promoción de un alto nivel de empleo se cuenta entre las finalidades de la Unión Europea. [27] Por consiguiente, las medidas que permiten aumentar la tasa de empleo [28] o, al menos, no reducirla persiguen un «objetivo legítimo», en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. Lo mismo cabe decir de las medidas que tienen por objeto establecer una estructura de edad equilibrada entre jóvenes empleados y empleados de más edad. [29]

63. Analizado desde el prisma de la política de empleo en el sector público, me parece, por tanto, que el régimen de reserva laboral persigue un «objetivo legítimo» en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

24 Véase, en particular, la sentencia de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler (C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508), apartado 52 y jurisprudencia citada.

25 Véanse, a este respecto, las conclusiones del Abogado General Mengozzi presentadas en el asunto Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2019), en las que el Sr. Mengozzi opina que «resulta claro que, cuando el empleador es una administración pública, el objetivo de reducción de costes responde, en principio, a una finalidad de interés general, al igual que las contempladas en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. En mi opinión, esta consideración no basta sin embargo, por sí sola, para llegar a la conclusión de que dicho objetivo forma parte de los objetivos legítimos admitidos por dicha disposición. Siguiendo esa lógica, en efecto, cualquier diferencia de trato en función de la edad que permita una reducción del gasto público sería, por esa sola razón, justificable sobre la base del artículo 6, apartado 1, de la Directiva» (punto 48).

26 Véase, en particular, la sentencia de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler (C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508), apartados 50 y 53.

27 Véase, en particular, la sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604), apartado 64.

28 Véase la sentencia de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566), apartados 32 y 33.

29 Véase, en particular, la sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272), apartado 38 y jurisprudencia citada.

64. Por otra parte, he de señalar que el Tribunal de Justicia ha declarado que la extinción automática de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos de edad y de cotización para poder solicitar el cálculo y reconocimiento de sus derechos de pensión forma parte, desde hace mucho tiempo, del Derecho del trabajo de numerosos Estados miembros y está muy extendida en las relaciones laborales. Este mecanismo descansa en un equilibrio entre consideraciones de índole política, económica, social, demográfica y/o presupuestaria y depende de que se opte entre prolongar la duración de la vida activa de los trabajadores o, por el contrario, prever la jubilación temprana de estos últimos. [30]

65. Al igual que hizo el Tribunal de Justicia cuando se pronunció respecto de las cláusulas de extinción automática de los contratos de trabajo de los trabajadores una vez alcanzada la edad de jubilación, [31] estimo que debe considerarse que, en principio, unos objetivos como los invocados por la República Helénica justifican «objetiva y razonablemente», «en el marco del Derecho nacional», conforme a lo exigido por el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato por motivos de edad como la que contiene la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal.

66. En efecto, el régimen de reserva laboral es el resultado de una elección efectuada por la República Helénica, consistente en colocar en proceso de extinción de su contrato de trabajo a los trabajadores que iban a percibir próximamente unos ingresos sustitutivos al término de su carrera profesional. En el contexto de la grave crisis económica y financiera que atravesaba la República Helénica, dicho Estado Miembro trató de impedir que los empleadores se vieran obligados a despedir a trabajadores pertenecientes a otras categorías, salvaguardando de este modo el mantenimiento del empleo, en particular de los más jóvenes. Si bien se inscribe en una política de reducción del gasto público, el régimen de reserva laboral obedece asimismo, por tanto, a intervenciones relativas a la política de empleo.

67. Llegados a este punto, debemos examinar si, en el marco del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros y recordado en el punto 43 de las presentes conclusiones, los medios utilizados para alcanzar el objetivo de política de empleo perseguido por la normativa nacional controvertida en el procedimiento principal son adecuados y necesarios.

68. En primer lugar, me parece que el régimen de reserva laboral constituye un medio adecuado para alcanzar tal objetivo.

69. En efecto, dado que los contratos laborales de los trabajadores podían ser resueltos en cualquier momento por la entidad empleadora, la adopción de la medida relativa a la reserva laboral permitió evitar que esos trabajadores acabaran en situación de desempleo. He de añadir que la decisión adoptada por el legislador griego de someter a una categoría del personal próximo a la jubilación al régimen de reserva laboral permitió efectivamente evitar que las demás categorías del personal acabaran en situación de desempleo.

70. Paralelamente, al centrarse en la parte del personal que cumplía el requisito de proximidad de la fecha en la que se reconocería su derecho a obtener la pensión de jubilación, el régimen de reserva laboral constituye un medio adecuado para alcanzar el objetivo consistente en establecer una estructura de edad equilibrada entre empleados jóvenes y empleados de más edad, favoreciendo el mantenimiento del empleo de los más jóvenes, particularmente en un contexto en el que se había congelado la contratación. Me parece que, ante la urgente necesidad de reducir los costes salariales,

30 Véase, en particular, la sentencia de 28 de febrero de 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131), apartado 24 y jurisprudencia citada.

31 Véase, en particular, la sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604), apartado 66.

una política consistente en mantener el empleo de los jóvenes empleados por cuenta ajena sometiendo a los empleados de más edad al régimen de reserva laboral no difiere sustancialmente de una política de jubilación obligatoria a una edad determinada en aras de promover la contratación de jóvenes.

71. Quisiera destacar también que el Tribunal de Justicia ya ha admitido que, con el fin de alcanzar un objetivo de política de empleo, resulta adecuada una medida consistente en restringir el pago de una indemnización especial por despido únicamente a los trabajadores que, en el momento de su despido, no tienen derecho a una pensión de jubilación del régimen general. [32]

72. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, la medida controvertida en el procedimiento principal, en mi opinión, puede resultar un medio adecuado para optimizar la gestión del personal en un contexto en el que los organismos del sector público debían afrontar una grave crisis económica y financiera manteniendo al mismo tiempo un servicio público de calidad [33] y preservando, en la medida de lo posible, el empleo en el sector público.

73. En segundo lugar, no me parece que el régimen de reserva laboral vaya más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo legítimo de política de empleo perseguido por la República Helénica.

74. En este contexto, procede examinar si la medida de que se trata permite alcanzar tal objetivo sin causar un perjuicio desproporcionado a los intereses legítimos de los trabajadores afectados. [34]

75. Incumbe a las autoridades competentes de los Estados miembros conseguir el justo equilibrio entre los distintos intereses en juego. [35] En este sentido, para determinar si una medida como la controvertida en el procedimiento principal excede de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido y menoscaba de un modo excesivo los intereses de los trabajadores afectados, procede situar tal medida en el contexto normativo en el que se inscribe y tomar en consideración tanto el perjuicio que puede ocasionar a las personas afectadas como los beneficios que de ella obtienen la sociedad en general y los individuos que la componen. [36]

76. Por otro lado, la prohibición de discriminación basada en la edad debe entenderse a la luz del derecho a trabajar reconocido en el artículo 15, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De ello resulta que debe prestarse una atención especial a la participación de los trabajadores de más edad en la vida profesional y, por ende, en la vida económica, cultural y social. El mantenimiento en activo de esas personas favorece entre otras cosas la diversidad en el empleo. El interés que representa el mantenimiento en activo de dichas personas debe tomarse en consideración respetando otros intereses que puedan ser divergentes. [37]

77. Por consiguiente, es preciso determinar si el legislador griego, en el ejercicio del amplio margen de apreciación de que dispone en el ámbito de las políticas de empleo, ha logrado establecer un equilibrio, en su afán de racionalizar el sector público, entre los diversos intereses en juego.

32 Véase la sentencia de 26 de febrero de 2015, Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115), apartado 27.

33 Véase la sentencia de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler (C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508), apartado 50. Desde este punto de vista, el régimen de reserva laboral constituye una herramienta de gestión del personal empleado en el sector público con el fin de garantizar, en un contexto presupuestario limitado, la viabilidad de este sector y la continuidad de las funciones de interés general desarrolladas por los organismos que lo integran.

34 Véase, en este sentido, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), apartado 32.

35 Véanse, en particular, las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604), apartado 71, y de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272), apartado 43.

36 Véase, en particular, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513), apartado 53 y jurisprudencia citada.

37 Véase, en particular, la sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272), apartado 44 y jurisprudencia citada.

78. En cuanto a los beneficios resultantes del régimen de reserva laboral, estos pueden consistir en permitir que los organismos del sector público continúen desarrollando sus funciones y mejorar su eficacia en un contexto de rigor presupuestario y de reducción de la masa salarial. [38]

79. Además, como he indicado anteriormente, este régimen constituye una herramienta de gestión del personal puesta a disposición de los organismos del sector público para que estos últimos no recurran, en el contexto de rigor presupuestario y de reducción de gastos salariales, a despidos por causas económicas. Al examinar el carácter necesario de la medida controvertida en el procedimiento principal a la luz de los objetivos perseguidos, es evidente que debe tenerse en cuenta el contexto de grave crisis económica y financiera en el que se adoptó la medida. [39] Por otro lado, para apreciar la necesidad de una medida es relevante saber si, en tal contexto, esa medida es preferible a las alternativas existentes. [40] Habida cuenta de ese contexto concreto, considero que, a la luz del objetivo de mantenimiento del empleo, una medida como la controvertida en el procedimiento principal constituía una alternativa preferible al hecho de que no solo los trabajadores próximos a la jubilación, sino también otras categorías de personal quedasen en situación de desempleo.

80. En cuanto al perjuicio causado a los trabajadores, de la resolución de remisión se desprende que la inclusión en el régimen de reserva laboral de una parte del personal tiene para los trabajadores en cuestión consecuencias negativas en términos de remuneración y de indemnización por despido. En este sentido, con arreglo al artículo 34, apartado 1, letra c), de la Ley n.º 4024/2011, la retribución del personal incluido en dicha reserva se reduce al 60 % del sueldo base que percibía el trabajador hasta el momento de su inclusión en dicho régimen, con la pérdida de un posible aumento salarial y de las posibilidades de promoción durante el período en que esté incluido en la reserva laboral, precisándose que dicho personal ya no está obligado a trabajar para la entidad pública de que se trate.

81. Por otro lado, en virtud del artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley n.º 4024/2011, la inclusión en el régimen de reserva laboral implica la pérdida total o parcial, de la indemnización legal prevista en el artículo 8, letra b), de la Ley n.º 3198/1955 en caso de despido o dimisión del trabajador, debido al cumplimiento de los requisitos para ver reconocida la pensión de jubilación íntegra.

82. Dicho esto, procede señalar que el régimen de reserva laboral contiene medidas adecuadas para atenuar los efectos negativos sufridos por los trabajadores afectados al tiempo que les permite cubrir sus necesidades esenciales hasta su jubilación. En este sentido, de la resolución de remisión se desprende que la normativa nacional prevé medidas de protección para el personal sujeto a ese régimen. Cita, a este respecto, la posibilidad de encontrar otro empleo o de ejercer una actividad por cuenta propia sin perder el derecho a percibir la parte del salario base antes mencionada, la obligación por parte de la entidad pública empleadora, y cuando esta no exista, por el Instituto Nacional de Empleo [OAED], de pagar a la entidad aseguradora competente hasta el momento de la jubilación, las cotizaciones a la seguridad social tanto del empleador como del trabajador, sobre la base de la retribución anterior de este último, la excepción establecida a la reserva laboral para los grupos sociales vulnerables que necesitan protección, la posibilidad de transferir este personal con carácter prioritario a otros empleos vacantes dentro de organismos del sector público, y la adopción de medidas para el reembolso de los préstamos inmobiliarios concedidos a dicho personal.

38 Véase, por analogía, en lo que respecta a la Administración Pública europea, la sentencia [del Tribunal General] de 14 de diciembre de 2018, FV/Consejo (T-750/16, EU:T:2018:972), apartado 120.

39 Véase, en particular, para obtener una perspectiva del contexto de crisis económica persistente y de escaso crecimiento, la sentencia de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566), apartado 42.

40 Ídem.

83. Para fundamentar su punto de vista conforme al cual la medida controvertida en el procedimiento principal no impone una carga excesiva al personal incluido en el régimen de reserva laboral, el Gobierno griego menciona, además de las medidas de protección citadas por el órgano jurisdiccional remitente, el hecho de que, en la mayoría de los casos, el trabajador afectado, como consecuencia de su prologada permanencia en la entidad pública, habrá agotado las posibilidades de incremento salarial o promoción y, en consecuencia, no tendrá lugar la referida pérdida de la posibilidad de un incremento salarial o una promoción.

84. Estimo que las medidas de protección mencionadas por el órgano jurisdiccional remitente y el Gobierno griego permiten atenuar los efectos negativos del régimen de reserva laboral para los trabajadores.

85. Teniendo en cuenta esas medidas de protección, el carácter temporal del régimen y el hecho de que está concebido para trabajadores que están a punto de completar su vida profesional y que tienen asegurada la percepción a corto plazo de una pensión de jubilación íntegra, esto es, unos ingresos sustitutivos estables y perennes,[41] al término de su período de inclusión en dicho régimen, considero que la medida controvertida en el procedimiento principal no supone un menoscabo excesivo de las pretensiones legítimas de los trabajadores afectados[42] y que, por consiguiente, en un contexto marcado por una grave crisis económica y financiera, no va más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo de política de empleo perseguido por el legislador nacional.

86. De ello resulta que los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse, en mi opinión, en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal, con arreglo a la cual los trabajadores del sector público que cumplen durante un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra son incluidos, hasta la extinción de su contrato de trabajo, en un régimen de reserva laboral, en la medida en que, por una parte, dicha normativa persigue un objetivo legítimo de política de empleo y, por otra, los medios utilizados para lograr ese objetivo son adecuados y necesarios.

V. Conclusión

87. A la luz de todas las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia) de la siguiente manera:

«Los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, 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, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal, con arreglo a la cual los trabajadores del sector público que cumplen durante un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra son incluidos, hasta la extinción de su contrato de trabajo, en un régimen de reserva laboral, en la medida en que, por una parte, dicha normativa persigue un objetivo legítimo de política de empleo y, por otra, los medios utilizados para lograr ese objetivo son adecuados y necesarios.»

41 Véase la sentencia de 26 de septiembre de 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603), apartados 55 y 62.

42 Véase, por analogía, en relación con las cláusulas de extinción automática de los contratos de trabajo por el hecho de haber alcanzado el trabajador la edad de jubilación, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601), apartados 47 y 48.