Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 15 de abril de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de edad — Trabajadores incluidos en una reserva laboral hasta la extinción de su contrato de trabajo — Reducción salarial y reducción o pérdida de la indemnización por despido — Régimen aplicable a los trabajadores del sector público próximos a jubilarse con la pensión íntegra — Reducción de los gastos salariales del sector público — Artículo 6, apartado 1 — Objetivo legítimo de política social — Situación de crisis económica»

En el asunto C-511/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia), mediante resolución de 11 de junio de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de julio de 2019, en el procedimiento entre

AB

y

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por la Sra. A. Prechal, Presidenta de Sala, y los Sres. N. Wahl y F. Biltgen (Ponente), la Sra. L. S. Rossi y el Sr. J. Passer, Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de AB, por los Sres. D. Vervesos y D. Vasileiou, dikigoroi;

– en nombre de Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis, por el Sr. V. Kounelis, dikigoros;

– en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. E.-M. Mamouna, G. Papadaki y A. Dimitrakopoulou y por el Sr. K. Georgiadis, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: griego.

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. D. Martin y D. Triantafyllou, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de noviembre de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial 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 (DO 2000, L 303, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre AB y Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis (en lo sucesivo, «OAKA»), en relación con la inclusión de AB, con anterioridad a su jubilación, en el régimen de reserva laboral previsto por el Derecho nacional.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El artículo 1 de la Directiva 2000/78 dispone que esta tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación, entre otros, 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.

4 El artículo 2, apartados 1 y 2, de esta Directiva señala:

«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; […]

[…]».

5 El artículo 3, apartado 1, de la mencionada Directiva está redactado en los siguientes términos:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, 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;

[…]».

6 El artículo 6, apartado 1, de la referida Directiva establece:

«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 [remuneración], 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;

[…]».

Derecho helénico

7 El artículo 34, titulado «Supresión de puestos vacantes de Derecho privado y reserva laboral», de la Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio — vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012-2015 (Ley 4024/2011, por la que se establecen disposiciones sobre los regímenes 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), de 27 de octubre de 2011 (FEK A’ 226), en su versión modificada por el Decreto-ley de 16 de diciembre de 2011, convertido en ley por el artículo 1 de la Nómos 4047/2012 (Ley 4047/2012), de 23 de febrero de 2012 (FEK A’ 31) (en lo sucesivo, «Ley 4024/2011»), establece lo siguiente en sus apartados 1 a 4 y 8:

«1. El texto del artículo 37, apartado 7, de la Ley 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 salario base que percibía en el momento de su inclusión en dicho régimen.

[…]

e) La inclusión en el régimen de reserva laboral se considerará un preaviso de despido a todos los efectos jurídicos y la retribución abonada al personal sujeto a dicho régimen conforme a lo dispuesto en la letra c) se calculará mediante compensación con la indemnización por despido adeudada, en su caso, al trabajador al término de su período de reserva laboral.

[…]

2. Se suprimen los puestos de trabajo vacantes en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley que correspondan a relaciones laborales de Derecho privado por tiempo indefinido con la Administración; con personas jurídicas de Derecho público; con las entidades territoriales de primer y segundo nivel o sus delegaciones; con personas jurídicas de Derecho privado que pertenezcan al Estado, a personas jurídicas de Derecho público o a las entidades territoriales, entendiendo por tales las que desempeñen funciones encomendadas por el Estado, la Administración o las entidades territoriales, o que estén sujetas a la supervisión del Estado, la Administración o las entidades territoriales, o cuyo consejo de administración sea nombrado y controlado mayoritariamente por el Estado, la Administración o las entidades territoriales o cuyo presupuesto anual esté, al menos en un 50 %, permanentemente subvencionado conforme a la normativa pertinente mediante fondos de los entes mencionados anteriormente, y con las empresas, entes y sociedades anónimas públicas comprendidos en el ámbito de aplicación de las disposiciones del capítulo I de la Ley 3429/2005 (FEK A' 314), en su versión modificada por el [artículo 1], apartado 1, letra a), de la Ley 3899/2010 (FEK A' 212). […]

3. El contrato de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido de los trabajadores en activo en los entes mencionados anteriormente […] se extinguirá *ipso iure* y de pleno Derecho cuando dichos trabajadores cumplan los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación íntegra, que corresponden a treinta y cinco años de afiliación al sistema de seguridad social, siempre que hayan adquirido ese derecho, 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 lo dispuesto en el apartado anterior. […]

[…]

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 […]».

8 A tenor del artículo 8, párrafo segundo, de la Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon (Ley 3198/1955, por la que se modifican y completan las disposiciones en materia de extinción de la relación laboral), de 23 de abril de 1955 (FEK A' 98), en su redacción aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley 3198/1955»):

«Los trabajadores afiliados a un organismo de pensiones que cumplan o vayan a cumplir los requisitos que dan derecho al pago de una pensión de jubilación íntegra podrán, […] si tienen la condición de empleado, abandonar su puesto de trabajo o ser cesados en sus funciones por su empleador, percibiendo en todos estos casos, respectivamente, si están cubiertos por un seguro complementario, el 40 % de la indemnización por despido a la que tienen derecho en virtud de las disposiciones vigentes en caso de extinción de su contrato de trabajo sin preaviso por parte del empresario y, si no están cubiertos por un seguro complementario, el 50 % de dicha indemnización por despido.»

9 El artículo 10, apartado 1, de la Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton (Ley 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), de 13 de noviembre de 1978 (FEK A' 189), en su redacción aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley 825/1978»), dispone que, para que un trabajador por cuenta ajena afiliado al Idryma Koinonikon Asfaliseon — Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton (IKA-ETAM) (Organismo de Seguridad Social — Caja General del Seguro de los Trabajadores por Cuenta Ajena, Grecia) pueda tener derecho a una pensión de jubilación íntegra, deberá haber completado 10 500 días (35 años) de trabajo por cuenta ajena y haber alcanzado los 58 años de edad en la fecha en que presente la solicitud al organismo asegurador.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 De la resolución de remisión se desprende que AB fue contratado en 1982 por OAKA, una persona jurídica de Derecho privado perteneciente al sector público en sentido amplio, en virtud de un contrato por tiempo indefinido y que, a partir de 1998, desempeñó el cargo de asesor técnico en dicha entidad.

11 Con efectos a partir del 1 de enero de 2012, AB fue incluido de pleno Derecho en el régimen de reserva laboral con arreglo al artículo 34, apartados 1, letra c), 3, párrafo primero, 4 y 8, de la Ley 4024/2011, lo que implicó que su retribución quedara reducida al 60 % de su salario base.

12 El 30 de abril de 2013, OAKA extinguió el contrato de trabajo de AB sin abonarle la indemnización por despido prevista en el artículo 8, párrafo segundo, de la Ley 3198/1955 para el supuesto de despido o cese voluntario del trabajador cuando concurren los requisitos para disfrutar de la pensión de jubilación íntegra. Esta denegación de indemnización se basaba en el artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley 4024/2011, que prevé la compensación de la indemnización adeudada en caso de despido con la retribución abonada al trabajador durante su permanencia en la reserva laboral.

13 Mediante demanda presentada ante el Monomeles Protodikeio Athinon (Juzgado de Primera Instancia de Atenas, Grecia), AB impugnó, en particular, la validez de su incorporación al régimen de reserva laboral, alegando que el artículo 34 de la Ley 4024/2011 establece una diferencia de trato por motivos de edad contraria a la Directiva 2000/78, sin que dicha diferencia de trato esté justificada objetivamente por una finalidad legítima y sin que los medios para la consecución de tal finalidad sean adecuados y necesarios. Por ello, solicitó que OAKA fuera condenada a abonarle la diferencia entre el salario que percibía antes de dicha incorporación y el que percibió con posterioridad. AB invocó asimismo el artículo 8, párrafo segundo, de la Ley 3198/1955 con objeto de reclamar a OAKA el pago de una cantidad en concepto de indemnización por despido, junto con los correspondientes intereses legales.

14 Dicho órgano jurisdiccional estimó parcialmente la demanda y OAKA interpuso recurso de apelación ante el Monomeles Efeteio Athinon (Juzgado de Apelación de Atenas, Grecia), que anuló la sentencia dictada en primera instancia y desestimó la parte de la demanda presentada por AB que había sido estimada en esa sentencia.

15 AB recurrió en casación ante el Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia). Este excluye la existencia de una discriminación directa por motivos de edad, en la medida en que el artículo 34 de la Ley 4024/2011 no establece un límite de edad específico para el personal sujeto al régimen de reserva laboral. No obstante, se pregunta si dicho régimen implica una discriminación indirecta por motivos de edad, en la medida en que está limitado a los trabajadores que estén próximos a jubilarse con la pensión íntegra, lo que supone que disponen de treinta y cinco años de cotización, y que tales requisitos deben cumplirse dentro del período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

16 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala, en primer lugar, que un trabajador como AB, afiliado al IKA-ETAM, podía aspirar a una pensión de jubilación íntegra bajo el doble requisito de haber cotizado durante treinta y cinco años y de haber cumplido los 58 años de edad, de conformidad con el artículo 10, apartado 1, de la Ley 825/1978.

17 A continuación, el órgano jurisdiccional remitente plantea la cuestión de si, en el supuesto de que se constate una discriminación indirecta por motivos de edad, las razones indicadas en la exposición de motivos de la Ley 4024/2011 pueden constituir una finalidad objetiva y razonablemente legítima que justifique tal diferencia de trato. En ese contexto, el citado órgano jurisdiccional señala que el objetivo de lo dispuesto en el artículo 34 de la referida Ley 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.

18 En caso afirmativo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, por último, si, por una parte, la reducción de la retribución del personal incluido en el régimen de reserva laboral, habida cuenta de las medidas de protección establecidas por la citada Ley relativas a dicho personal, y, por otra parte, la supresión parcial o total de la indemnización por despido prevista en el artículo 8, párrafo segundo, de la Ley 3198/1955 para ese mismo personal constituyen medios adecuados y necesarios para la consecución del referido objetivo.

19 En esas circunstancias, el Areios Pagos (Tribunal Supremo) ha decidido 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, 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 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 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 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 (35 años) de afiliación en el [Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA) (Organismo de Seguridad Social)] 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, 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 [4024/2011], 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 excesivo sector público?

3) En caso de respuesta afirmativa a la segunda cuestión prejudicial planteada:
   a) La adopción de una medida como la prevista en el artículo 34, apartado 1, letra c), de la Ley 4024/2011, que prevé un recorte drástico de las retribuciones correspondientes al personal incluido en la reserva laboral hasta el 60 % del salario 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, ¿es adecuada y necesaria para el logro de la antedicha finalidad, conforme a los artículos 2, apartado 2, letra b), inciso i), y 6, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, en una situación en la que, de manera acumulativa:
      i) el personal afectado conserva la posibilidad de acceder a 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 salario 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 salario base se reducirá por importe de dicho exceso —artículo 34, apartado 1, letra f), de la Ley 4024/2011—;
      ii) la entidad pública empleadora y, en caso de que esta fuera suprimida, el [Instituto Nacional de Empleo] asumen 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 una 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), de la Ley 4024/2011—;
      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 [Consejo Superior de Selección de Personal] —artículo 34, apartado 1, letra a), de la Ley 4024/2011—, 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 [Caja de Depósitos y Préstamos] y para la celebración de un acuerdo entre el Estado griego y la [Asociación de Bancos Griegos] con el fin de 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, apartados 10 y 11, de la Ley 4024/2011—;
      vi) una ley reciente (artículo 1, apartado 15, de la Ley 4038/2012 — FEK A’ 14) 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 al que se refieren los puntos ii) y iii) 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) La adopción de una medida como la prevista en el artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley 4024/2011, que implica la pérdida total (o proporcional) de la indemnización prevista en el artículo 8, letra b), de la Ley 3198/1955 para el supuesto de despido o cese voluntario del trabajador debido al cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de jubilación íntegra, indemnización cuyo importe asciende del 40 % de la indemnización por despido prevista para los trabajadores que cuentan con un seguro complementario (que, en el caso de las 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 demandada, 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, ¿es adecuada y necesaria para el logro de la mencionada finalidad, conforme a los artículos 2, apartado 2, letra b), inciso i), y 6, apartado 1, letra a), de la Directiva [2000/78], 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?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

20 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, 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 en virtud de la cual los trabajadores del sector público que cumplan dentro de un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra quedan incluidos en un régimen de reserva laboral hasta la extinción de sus contratos de trabajo, lo que conlleva una reducción de su retribución, una pérdida de su posible promoción y una reducción, o incluso supresión, de la indemnización por despido a la que habrían tenido derecho en el momento de la extinción de sus relaciones laborales.

21 Para responder a dichas cuestiones, es preciso comprobar si la normativa controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 y, en caso afirmativo, si establece una diferencia de trato por motivos de edad y si esta puede justificarse a la luz del artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva.

22 Por lo que atañe, en primer lugar, a si la normativa controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de dicha Directiva se desprende que esta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a todas las personas la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la edad (sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, apartado 20 y jurisprudencia citada).

23 Además, en virtud del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, esta se aplica, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, «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».

24 Pues bien, con arreglo a la normativa controvertida en el litigio principal, los trabajadores vinculados mediante una relación laboral de Derecho privado por tiempo indefinido a empleadores del sector público en sentido amplio y que cumplían, dentro de un período determinado, los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra fueron incluidos en un régimen de reserva laboral hasta la

extinción de su contrato de trabajo. Esta inclusión afectaba a la retribución de dichos trabajadores y a la indemnización por despido a la que habrían tenido derecho en el momento de la extinción de sus relaciones laborales.

25 De ello resulta que la normativa controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

26 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la cuestión de si esta normativa establece una diferencia de trato por motivos de edad, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, en relación con su artículo 1, procede señalar que, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, del artículo 34, apartados 3 y 4, de la Ley 4024/2011 se desprende que la inclusión en el régimen de reserva laboral estaba prevista para los trabajadores de empleadores del sector público en sentido amplio que, dentro del período fijado, cumplieran los requisitos que dan derecho a percibir una pensión de jubilación íntegra. Pues bien, aunque dicho apartado 3 menciona, como requisito para percibir una pensión de jubilación íntegra, la afiliación al sistema de seguridad social durante treinta y cinco años, de la resolución de remisión se desprende que, con arreglo al artículo 10, apartado 1, de la Ley 825/1978, un trabajador como AB, afiliado al IKA-ETAM, tenía derecho a percibir una pensión de jubilación íntegra si cumplía el doble requisito de haber cotizado durante treinta y cinco años y de haber alcanzado la edad mínima de 58 años.

27 Dado que estos dos requisitos son acumulativos, el hecho de que el trabajador alcance la edad mínima de 58 años constituye, como ha señalado el Abogado General en el punto 37 de sus conclusiones, un requisito indispensable para poder acceder a la pensión de jubilación íntegra y, por consiguiente, para su inclusión en el régimen de reserva laboral durante el período pertinente. Así pues, la aplicación de dicho régimen se basa en un criterio indisociablemente vinculado a la edad de los trabajadores afectados (véase, por analogía, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark C-499/08, EU:C:2010:600, apartado 23).

28 De ello se deduce que, a pesar de que el otro requisito acumulativo para poder acceder a una pensión de jubilación íntegra, a saber, haber cotizado durante treinta y cinco años, debe considerarse un criterio aparentemente neutro en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, la normativa nacional controvertida en el litigio principal implica una diferencia de trato basada directamente en el criterio de la edad, en el sentido de los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de esa Directiva (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).

29 Por lo que respecta, en tercer lugar, a si esa diferencia de trato puede justificarse con arreglo al artículo 6 de la Directiva 2000/78, debe señalarse que el apartado 1, párrafo primero, de ese artículo 6 dispone que una diferencia de trato por motivos de edad no constituye discriminación si está justificada 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.

30 El Tribunal de Justicia ha juzgado en repetidas ocasiones que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación no solo para elegir un objetivo específico entre varios posibles en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que permitan lograrlo (sentencia de 8 de mayo de 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, apartado 41 y jurisprudencia citada).

31 En el presente asunto, de la exposición de motivos de la Ley 4024/2011, a la que se refieren tanto la resolución de remisión como las observaciones del Gobierno helénico, se desprende que, en las circunstancias de la grave crisis económica a la que se enfrentaba la República Helénica, la normativa controvertida en el litigio principal constituye una ejecución de los compromisos contraídos por dicho

Estado miembro frente a sus acreedores, consistentes en reducir inmediatamente el gasto público salarial con el fin de ahorrar 300 millones de euros en el año 2012, de modo que el régimen de reserva laboral debía aplicarse a 30 000 trabajadores del sector público en sentido amplio.

32 El Gobierno helénico y la Comisión Europea afirman que ese objetivo no es de naturaleza puramente presupuestaria, sino que se refiere también a la racionalización y reducción del sector público en sentido amplio, así como a la reestructuración de los servicios de este último. La Comisión subraya que las medidas adoptadas en ese contexto de grave crisis económica pretendían evitar la quiebra de la República Helénica y, de este modo, garantizar la estabilidad de la zona euro mediante el mantenimiento de los equilibrios económicos y, por tanto, sociales.

33 Además, según el Gobierno helénico, el régimen de reserva laboral contribuye, a la vista de las exigencias ligadas a la reducción del gasto público, a la realización de objetivos de política de empleo. Así, por una parte, habida cuenta de que los trabajadores afectados podrían haber sido despedidos en cualquier momento, la aplicación de dicho régimen garantizó el mantenimiento de un alto nivel de empleo. Por otra parte, la sujeción a dicho régimen de trabajadores próximos a la jubilación permitió —a juicio del Gobierno helénico— establecer una estructura de edad equilibrada entre funcionarios jóvenes y funcionarios de mayor edad dentro del sector público en sentido amplio.

34 A este respecto, 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 del empleo que este desea adoptar, no pueden constituir en sí mismas un objetivo de esta política (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de octubre de 2020, Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu y otros, C-644/19, EU:C:2020:810, apartado 53 y jurisprudencia citada).

35 En el presente asunto, es preciso señalar que el hecho de que la profunda crisis económica a la que se enfrentaba la República Helénica amenazase con provocar graves consecuencias, entre ellas la quiebra de dicho Estado miembro y una pérdida de estabilidad de la zona del euro, no altera el carácter presupuestario del objetivo de las medidas adoptadas, consistente en el ahorro de 300 millones de euros en el año 2012, con el fin de hacer frente a esa situación de crisis (véase, por analogía, la sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi C-670/18, EU:C:2020:272, apartado 35).

36 De ello se deduce que, como ha señalado el Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, habida cuenta de que la normativa controvertida en el litigio principal prevé, mediante el establecimiento del régimen de reserva laboral, una reducción de la retribución de los trabajadores afectados y una reducción, o incluso supresión, de la indemnización por despido a la que de otro modo habrían tenido derecho, el objetivo de reducción del gasto público de conformidad con los compromisos asumidos por la República Helénica frente a sus acreedores puede influir en la naturaleza o el alcance de las medidas de protección del empleo, pero no constituye, en sí mismo, un objetivo legítimo que, con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, justifique una diferencia de trato por motivos de edad.

37 En efecto, un contexto nacional caracterizado por una crisis económica grave no permite a un Estado miembro privar de efecto útil a dicha disposición basándose exclusivamente en un objetivo distinto de los que plantea dicha disposición en materia de política social y de empleo para justificar tal diferencia de trato (véase, por analogía, la sentencia de 21 de diciembre de 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, apartado 106).

38 Dicho esto, como ha observado el Abogado General en el punto 62 de sus conclusiones, procede señalar que el establecimiento por la Ley 4024/2011 del régimen de reserva laboral, adoptado en el contexto de las limitaciones presupuestarias a las que estaba sujeta la República Helénica, responde a objetivos legítimos de política de empleo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

39 Así, por una parte, la decisión de incluir a los trabajadores afectados en un régimen de este tipo en vez de despedirlos pretende promover un alto nivel de empleo, lo que, de conformidad con el artículo 3 TUE, apartado 3, párrafo primero, y con el artículo 9 TFUE, se cuenta entre las finalidades de la Unión (véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, apartado 64, y de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, apartado 36).

40 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de declarar que el objetivo consistente en establecer una estructura de edad equilibrada entre jóvenes funcionarios y funcionarios de más edad con el fin, en particular, de favorecer la contratación y la promoción de los jóvenes puede constituir un objetivo legítimo de las políticas de empleo y del mercado de trabajo (véanse, en este sentido, las sentencias de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508, apartado 50, y de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, apartado 38).

41 A este respecto, si bien es cierto que el programa de reducción del gasto público no tiene por objeto favorecer la contratación en el sector público en sentido amplio, el régimen de reserva laboral destinado a los trabajadores próximos a la jubilación ha podido evitar, en el marco de este programa, entre otras cosas, el eventual despido de trabajadores más jóvenes en este sector.

42 De lo anterior se desprende que, aun cuando el régimen de reserva laboral se inscribe en una política de carácter presupuestario, persigue también objetivos propios de la política de empleo contemplados en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que, en principio, pueden justificar objetiva y razonablemente una diferencia de trato por motivos de edad.

43 Es preciso verificar, además, según los propios términos de la citada disposición, si los medios empleados para lograr tales objetivos son «adecuados y necesarios».

44 A este respecto, cabe señalar que el régimen de reserva laboral debe considerarse un medio adecuado para alcanzar los objetivos de política de empleo identificados. En efecto, por una parte, la decisión de no despedir a los trabajadores próximos a la jubilación, sino de mantenerlos en su relación laboral con el empleador del sector público en sentido amplio, contribuye manifiestamente a promover un alto nivel de empleo. Por otra parte, en la medida en que el establecimiento de este régimen ha permitido, entre otras cosas, evitar el despido no solo de trabajadores próximos a la jubilación, sino también de trabajadores más jóvenes, ha contribuido a garantizar una estructura de edad globalmente equilibrada dentro de dicho sector.

45 Por lo que respecta al carácter necesario de la medida adoptada para alcanzar los objetivos de política de empleo planteados, procede recordar que incumbe a las autoridades competentes de los Estados miembros conseguir el justo equilibrio entre los distintos intereses en juego (sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, apartado 43 y jurisprudencia citada). Ello implica, en particular, que dicha medida debe permitir alcanzar esos objetivos sin causar un perjuicio excesivo a los intereses legítimos de los trabajadores afectados (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, apartado 32).

46 Además, como ha señalado el Abogado General en el punto 76 de sus conclusiones, 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 ha de 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. Sin embargo, el interés que representa el mantenimiento en activo de dichas personas debe tomarse en consideración respetando otros intereses que puedan ser divergentes (sentencia de 2 de abril de 2020, Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, apartado 44 y jurisprudencia citada).

47 Por tanto, es preciso determinar si el legislador nacional, al ejercer el amplio margen de apreciación de que dispone en materia de política social y de empleo, ha pretendido alcanzar los objetivos planteados, los cuales favorecen, en particular, a los trabajadores más jóvenes y, mediante el mantenimiento de un nivel de empleo elevado, a los organismos del sector público que, en un contexto de restricciones presupuestarias, pueden seguir garantizando su función y su eficacia, sin causar un perjuicio excesivo a los intereses de los trabajadores que han quedado sujetos al régimen de reserva laboral.

48 A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que, si bien la inclusión en ese régimen supone una reducción considerable de la retribución y la pérdida de las posibilidades de promoción para los trabajadores afectados, estos últimos quedan sujetos a dicho régimen durante un período relativamente breve, a saber, un máximo de veinticuatro meses, al término del cual disfrutan de una pensión de jubilación íntegra, ya que esta última circunstancia constituye el requisito fundamental para poder ser incorporado a ese régimen.

49 Además, habida cuenta de la percepción inminente de esa pensión de jubilación íntegra, la reducción, o incluso supresión, de la indemnización por despido a la que dichos trabajadores habrían tenido derecho en el momento de la extinción de sus relaciones laborales parece razonable habida cuenta del contexto económico que dio lugar a la normativa controvertida en el litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de febrero de 2015, Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, apartado 27).

50 En segundo lugar, de la resolución de remisión se desprende que la inclusión de los trabajadores afectados en el régimen de reserva laboral va acompañada de medidas de protección de esos trabajadores con el fin de atenuar los efectos desfavorables de dicho régimen. Tales medidas se enumeran en la tercera cuestión prejudicial, letra a), planteada por el órgano jurisdiccional remitente e incluyen la posibilidad, cumpliendo determinados requisitos, de acceder a otro empleo en el sector privado o de ejercer una actividad por cuenta propia, sin perder el derecho a percibir la retribución relativa a dicho régimen; la obligación por parte de la entidad pública empleadora y, en defecto de esta, por parte del Instituto Nacional de Empleo de pagar a la entidad aseguradora competente, hasta el momento de la jubilación, las cotizaciones de 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 necesiten protección; la posibilidad de transferir a ese personal con carácter prioritario a otros puestos vacantes en entidades del sector público, y la adopción de medidas para el reembolso de los préstamos inmobiliarios concedidos a dicho personal.

51 De ello resulta que la normativa controvertida en el litigio principal no perjudica excesivamente los intereses legítimos de los trabajadores afectados. Por lo tanto, en un contexto caracterizado por una grave crisis económica, no va más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos de política de empleo fijados por el legislador nacional.

52 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones planteadas que los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los trabajadores del sector público que cumplan dentro de un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra quedan incluidos en un régimen de reserva laboral hasta la extinción de sus contratos de trabajo, lo que conlleva una reducción de su retribución, una pérdida de su posible promoción y una reducción, o incluso supresión, de la indemnización por despido a la que habrían tenido derecho en el momento de la extinción de sus relaciones laborales, dado que esa normativa tiene un objetivo legítimo de política de empleo y que los medios para lograr ese objetivo son adecuados y necesarios.

Costas

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

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

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, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los trabajadores del sector público que cumplan dentro de un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra quedan incluidos en un régimen de reserva laboral hasta la extinción de sus contratos de trabajo, lo que conlleva una reducción de su retribución, una pérdida de su posible promoción y una reducción, o incluso supresión, de la indemnización por despido a la que habrían tenido derecho en el momento de la extinción de sus relaciones laborales, dado que esa normativa tiene un objetivo legítimo de política de empleo y que los medios para lograr ese objetivo son adecuados y necesarios.

Firmas