Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 19 de septiembre de 2018*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2, apartado 2 — Prohibición de toda discriminación por razón de discapacidad — Convenio colectivo relativo a la seguridad social — Ayuda económica transitoria abonada a los ex trabajadores civiles de las fuerzas aliadas en Alemania — Extinción del derecho a esa ayuda cuando el interesado reúne los requisitos para percibir una pensión de jubilación anticipada concedida a las personas discapacitadas con arreglo al sistema legal de pensiones»

En el asunto C-312/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunal Regional de lo Laboral de Hamm, Alemania), mediante resolución de 28 de marzo de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de mayo de 2017, en el procedimiento entre

Surjit Singh Bedi

y

Bundesrepublik Deutschland,

Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y los Sres. J. Malenovský, M. Safjan (Ponente), D. Šváby y M. Vilaras, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;

– en nombre de la Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, por la Sra. B. von Buchholz, Rechtsanwältin;

* Lengua de procedimiento: alemán.

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

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 29 de mayo de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2017, L 105, p. 22).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre, por una parte, el Sr. Surjit Singh Bedi y, por otra parte, la Bundesrepublik Deutschland (República Federal de Alemania) y la Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (República Federal de Alemania en representación del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) en relación con la extinción del derecho a una ayuda económica transitoria, prevista por convenio colectivo, cuando el interesado cumple los requisitos para percibir una pensión de jubilación anticipada concedida a las personas discapacitadas con arreglo al sistema legal de pensiones.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 A tenor de los considerandos 8, 11 a 13, y 15 de la Directiva 2000/78:

«(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

[…]

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

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y la ocupación.

(13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 141 del Tratado CE ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo.

[…]

(15) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.»

4 El artículo 1 de esta Directiva declara:

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

5 El artículo 2, apartados 1 y 2, de dicha Directiva dispone lo siguiente:

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

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

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

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; o que
   ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.»

6 El artículo 3, apartados 1 y 3, de esta misma Directiva preceptúa:

«1. 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;

[…]

3. La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social.»

7 El artículo 16 de la Directiva 2000/78 tiene la siguiente redacción:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.»

Derecho alemán

8 El Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (Convenio colectivo relativo a la seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena de las fuerzas armadas estacionadas en la República Federal de Alemania), de 31 de agosto de 1971 (en lo sucesivo, «TV SozSich»), fue celebrado entre la República Federal de Alemania y diversos sindicatos con el fin de regular las condiciones de trabajo del personal al servicio de las fuerzas armadas estacionadas en su territorio por cuenta de los Estados de origen, entre ellos, el Reino Unido.

9 El artículo 2 del TV SozSich, titulado «Requisitos para tener derecho a las prestaciones», declara:

«Tendrán derecho a las prestaciones previstas por el presente convenio colectivo los trabajadores que

1. sean despedidos debido a una reducción de efectivos

a) resultante de una reducción del contingente militar,

b) resultante de una supresión de emplazamientos o unidades o de su traslado fuera del perímetro del actual lugar de trabajo permanente, como consecuencia de una decisión adoptada por razones militares por la autoridad jerárquica de mayor rango,

2. cuando, en el momento de su despido

a) hayan estado trabajando a tiempo completo desde al menos un año antes,

b) puedan acreditar al menos cinco años de trabajo, en el sentido del artículo 8 del [Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (Convenio colectivo de los trabajadores por cuenta ajena de las fuerzas armadas estacionadas en la República Federal de Alemania), de 16 de diciembre de 1966 (en lo sucesivo, “TV AL II”)], o del [Tarifvertrag für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (Convenio colectivo de los trabajadores por cuenta ajena de los servicios, empresas y otros órganos de las administraciones aliadas y de las fuerzas armadas aliadas en el sector de Berlín), de 30 de enero de 1968 (en lo sucesivo, “TV B II”)], y hayan cumplido la edad de 40 años,

c) tuviesen su domicilio permanente durante los cinco últimos años dentro del ámbito de aplicación territorial del TV AL II o del TV B II,

d) no reúnan los requisitos para tener derecho a una pensión de jubilación o una pensión de jubilación anticipada con arreglo al sistema legal de pensiones, y

3. cuando no se les haya ofrecido ningún otro empleo aceptable dentro del ámbito de aplicación del TV AL II […]».

10 El artículo 4 del TV SozSich, titulado «Ayuda económica transitoria», establece:

«1. Se abonará una ayuda económica transitoria:

a) como complemento de la retribución percibida por otro empleo fuera de las fuerzas armadas estacionadas en territorio alemán,

b) como complemento de las prestaciones del Bundesanstalt für Arbeit (Servicio Federal de Empleo, Alemania) por desempleo o por programas de formación (prestación de desempleo, subsidio de desempleo, asignación para mantenimiento),

c) como complemento de las prestaciones por incapacidad temporal abonadas por el régimen legal de seguro de enfermedad a consecuencia de una enfermedad o de las prestaciones por invalidez abonadas por el régimen legal de seguro de accidentes en caso de incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo.

[…]

3.

a) (1) La base de cálculo de la ayuda transitoria abonada como complemento de la retribución percibida por otro empleo [(apartado 1, letra a)] es el salario base previsto por el convenio colectivo en el artículo 16, apartado 1, letra a), del TV AL II que correspondía al trabajador en la fecha del despido por un mes civil entero, con arreglo al horario normal de trabajo previsto en su contrato (fórmula de cálculo: jornada de trabajo semanal ordinaria x 13: 3) […]

5.

a) Los trabajadores que, en la fecha del despido, hayan cumplido

20 años de servicio (artículo 8 del TV AL II o del TV B II) y la edad de 55 años o

25 años de servicio (artículo 8 del TV AL II o del TV B II) y la edad de 50 años

tendrán derecho a una ayuda económica transitoria con arreglo a los apartados 1 a 4 sin limitación temporal.

[…]»

11 El artículo 8 del TV SozSich, titulado «Exclusión del pago y restitución de las ayudas económicas transitorias y contribuciones a cotizaciones indebidas», dispone en su apartado 1, letra c), lo siguiente:

«No se abonarán la ayuda económica transitoria ni la contribución a cotizaciones correspondientes a los períodos:

[…]

c) posteriores al mes en cuyo transcurso el trabajador reúna los requisitos para percibir una pensión de jubilación anticipada o una pensión de invalidez con arreglo al sistema legal de pensiones.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

12 El Sr. Bedi, nacido en 1954, fue declarado gravemente discapacitado, con un grado de discapacidad del 50 %.

13 En 1978 comenzó a trabajar para las fuerzas armadas del Reino Unido estacionadas en Alemania como empleado civil y más recientemente como vigilante en las dependencias de Münster (Alemania). Con arreglo a las cláusulas de su contrato de trabajo, eran aplicables a su relación laboral los convenios colectivos de los trabajadores de las fuerzas armadas estacionadas en territorio alemán, entre ellos, el TV SozSich.

14 El Sr. Bedi fue despedido con efectos desde el 31 de diciembre de 2013 debido al cierre de las dependencias de Münster. A partir del 1 de enero de 2014, percibió la ayuda económica transitoria prevista en el artículo 4 del TV SozSich (en lo sucesivo, «ayuda económica transitoria»). La última mensualidad de esta ayuda ascendía a 1 604,20 euros.

15 El 1 de marzo de 2014, el Sr. Bedi comenzó a trabajar como vigilante para una empresa privada y, desde el 1 de abril de 2016, trabaja para esa empresa a tiempo completo.

16 Mediante escrito de 23 de marzo de 2015, la República Federal de Alemania notificó al Sr. Bedi que reunía los requisitos para poder percibir una pensión de jubilación anticipada para personas gravemente discapacitadas, con arreglo al sistema legal de pensiones, a partir del 1 de mayo de 2015, y que, en consecuencia, su derecho a percibir la ayuda económica complementaria se extinguiría el 30 de abril de 2015, conforme a lo dispuesto en el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich. En esta última fecha dejó de abonarse dicha ayuda.

17 En el caso del Sr. Bedi, la pensión de jubilación anticipada para personas gravemente discapacitadas se elevaría a 909,50 euros al mes, habida cuenta de la reducción del 10,80 % correspondiente a los 36 meses durante los cuales percibiría dicha pensión anticipadamente. El límite de las retribuciones adicionales que podría acumular a dicha pensión de jubilación, sin que el importe de esta se redujese, ascendería a 450 euros al mes respecto de una pensión de jubilación completa. Los límites respecto de una retribución acumulada con una pensión de jubilación parcial, asimismo posible en el caso del Sr. Bedi, ascenderían a 2 310 euros, 1 750 euros y 1 200 euros, respectivamente, según que se tratase de un tercio, el 50 % y los dos tercios de una pensión completa. En el caso de autos, el Sr. Bedi podría disfrutar de una jubilación parcial equivalente a los dos tercios de dicha pensión.

18 El Sr. Bedi interpuso un recurso ante el Arbeitsgericht Münster (Tribunal de lo Laboral de Münster, Alemania) contra la República Federal de Alemania, por un lado, como parte contratante del TV SozSich, y, por otro lado, sobre la base del artículo 56, apartado 8, del Acuerdo por el que se completa el Convenio de 19 de junio de 1951 entre los Estados parte del Tratado del Atlántico Norte sobre el estatuto de sus fuerzas en lo que respecta a las fuerzas extranjeras estacionadas en la República Federal de Alemania, firmado el 3 de agosto de 1959 y modificado el 21 de octubre de 1971, el

18 de mayo de 1981 y el 18 de marzo de 1993, invocando el Derecho del Reino Unido. Solicitó a dicho órgano jurisdiccional que declarase la obligación de continuar abonándole la ayuda económica transitoria después del 1 de mayo de 2015. Mediante sentencia notificada el 11 de febrero de 2016, el Arbeitsgericht Münster (Tribunal de lo Laboral de Münster) desestimó el recurso del Sr. Bedi.

19 El Sr. Bedi apeló dicha sentencia ante el Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunal Regional de lo Laboral de Hamm, Alemania). Solicitó a dicho órgano jurisdiccional que declarase la obligación de continuar abonándole la ayuda económica transitoria, así como de pagarle dicha ayuda desde abril a diciembre de 2016.

20 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich vulnera la prohibición de discriminación por razón de discapacidad, establecida en los artículos 1 y 16 de la Directiva 2000/78, en el caso de que un trabajador reúna los requisitos para tener derecho a una pensión de jubilación anticipada para personas gravemente discapacitadas con arreglo al sistema legal de pensiones.

21 En virtud de la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich no origina discriminación alguna, ni directa ni indirecta, respecto de los trabajadores afectados. Según dicha jurisprudencia, la citada disposición, habida cuenta de los requisitos establecidos para tener derecho a una pensión de jubilación anticipada, no se basa en la discapacidad y, en cualquier caso, está objetivamente justificada por un fin legítimo y los medios para alcanzarlo son adecuados y necesarios.

22 No obstante, según el órgano jurisdiccional remitente, no cabe excluir que exista una discriminación a la luz de la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia, en particular la sentencia de 6 de diciembre de 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772).

23 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente subraya, en particular, que el criterio establecido en el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich se basa en la adquisición del derecho a una pensión de jubilación anticipada. Señala que, en la medida en que no es el disfrute efectivo de la pensión de jubilación lo que importa, sino únicamente el derecho del trabajador a percibir esa pensión, el TV SozSich siempre da lugar a una reducción en la duración de la ayuda económica transitoria para los trabajadores discapacitados con respecto a los no discapacitados. Ahora bien, la situación inicial es la misma para ambas categorías de trabajadores, puesto que han sido despedidos por su empresario y, debido a su avanzada edad y a la larga duración de su relación de trabajo, deben disfrutar de una ayuda para el mantenimiento del nivel de vida adecuado que les proporcionaban su empleo y los ingresos derivados de este, hasta que tengan derecho a una pensión de jubilación con arreglo al sistema legal de pensiones.

24 Según el órgano jurisdiccional remitente, el hecho de adoptar como criterio el derecho a una pensión de jubilación anticipada para las personas gravemente discapacitadas, en el contexto de la ayuda económica transitoria, equivale a poner en entredicho el beneficio otorgado por la concesión de dicha pensión, que pretende tener en cuenta las dificultades y los riesgos específicos a que se enfrentan los trabajadores afectados por una discapacidad grave. Puesto que compensa las desventajas resultantes exclusivamente de dicha discapacidad, esa ventaja no debería tenerse en cuenta en el marco de la comparación entre trabajadores gravemente discapacitados y no discapacitados y de su situación con respecto al derecho a la ayuda económica transitoria. De lo contrario, la compensación prevista por el legislador por las dificultades específicas que sufren las personas gravemente discapacitadas produciría efectos perjudiciales para estas.

25 En tales circunstancias, el Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunal Regional de lo Laboral de Hamm) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, de la Directiva [2000/78] en el sentido de que se opone a las disposiciones de un convenio colectivo con arreglo a las cuales el derecho a percibir una ayuda económica transitoria —concedida con el fin de garantizar un medio de vida adecuado a los trabajadores que hayan perdido su puesto de trabajo, que se calcula sobre la base del salario base convencional y se percibe hasta la consecución de una cobertura económica gracias al derecho a una pensión a cargo del sistema legal de pensiones— se extingue al adquirir el derecho a percibir una pensión de jubilación anticipada y para cuya aplicación es determinante la posibilidad de obtener una pensión de jubilación anticipada por discapacidad?»

Sobre la cuestión prejudicial

26 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en lo sustancial, si el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones de un convenio colectivo que prevén la extinción del derecho a percibir una ayuda económica transitoria, concedida con el fin de garantizar un medio de vida adecuado a los trabajadores que hayan perdido su puesto de trabajo y hasta que adquieran el derecho a una pensión de jubilación con arreglo al sistema legal de pensiones, cuando esos trabajadores reúnan los requisitos para tener derecho a una pensión de jubilación anticipada prevista para las personas gravemente discapacitadas, con arreglo a dicho sistema.

27 En el caso de autos, el TV SozSich es un convenio colectivo celebrado entre la República Federal de Alemania y diversos sindicatos en relación con la seguridad social de los trabajadores contratados por las fuerzas estacionadas en territorio alemán.

28 Con carácter preliminar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, se desprende tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de la Directiva 2000/78 que esta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a todas las personas la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndoles una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la discapacidad (véanse, en este sentido, las sentencias de 18 de junio de 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, apartado 33, y de 14 de marzo de 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, apartado 20).

29 Con el fin de responder a la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional nacional, es preciso analizar, en un primer momento, si disposiciones como las del TV SozSich relativas a la ayuda económica transitoria, cuyo carácter discriminatorio se alega, están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

30 A este respecto, debe entenderse que, a la luz del artículo 3, apartados 1, letra c), y 3, de la Directiva 2000/78, en relación con el considerando 13 de esta, el ámbito de aplicación de dicha Directiva no cubre los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no estén equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 157 TFUE, apartado 2 (sentencias de 6 de diciembre de 2012, Dittrich y otros, C-124/11, C-125/11 y C-143/11, EU:C:2012:771, apartado 31, y de 2 de junio de 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, apartado 20).

31 Es necesario determinar, pues, si una ayuda económica transitoria como la prevista por el TV SozSich puede equipararse a una retribución, en el sentido del artículo 157 TFUE.

32 Con arreglo al artículo 157 TFUE, apartado 2, deberá entenderse por «retribución» el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

33 Se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que el concepto de «retribución» en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, debe interpretarse en sentido amplio. Comprende, en particular, todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón del trabajo de este, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legales o de que tengan carácter voluntario. Además, el hecho de que determinadas prestaciones sean pagadas una vez extinguida la relación laboral no excluye que puedan tener carácter de retribución, en el sentido de las disposiciones antes citadas (sentencias de 6 de diciembre de 2012, Dittrich y otros, C-124/11, C-125/11 y C-143/11, EU:C:2012:771, apartado 35, y de 2 de junio de 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, apartado 21).

34 El Tribunal de Justicia ha precisado igualmente que, entre las percepciones económicas calificadas de «retribución» figuran precisamente las abonadas por el empresario en razón de la existencia de relaciones laborales por cuenta ajena y que están destinadas a garantizar unos ingresos a los trabajadores, aun cuando estos no ejerzan, en casos específicos, ninguna de las actividades previstas por el contrato de trabajo. Además, no cabe poner en duda el carácter de retribución de esas percepciones por el mero hecho de que respondan también a consideraciones de política social (sentencias de 9 de diciembre de 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, apartado 39, y de 2 de junio de 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, apartado 22).

35 Por otra parte, en lo que se refiere a las indemnizaciones pagadas por el empresario al trabajador con ocasión de su despido, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que constituyen una forma de retribución diferida, a la que tiene derecho el trabajador en razón de su relación de trabajo, pero que se le paga en el momento de cesar su relación de trabajo, con el fin de facilitar su adaptación a las nuevas circunstancias resultantes de la pérdida de empleo (sentencias de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, apartado 13, y de 9 de diciembre de 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, apartado 37).

36 Además, según jurisprudencia reiterada, para apreciar si una prestación está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 157 TFUE, solo el criterio de que la prestación se abona al trabajador en razón de la relación de trabajo entre él y su antiguo empresario, es decir, el criterio del empleo, extraído del propio tenor de dicho artículo, puede tener carácter decisivo (véanse, en este sentido, las sentencias de 6 de diciembre de 2012, Dittrich y otros, C-124/11, C-125/11 y C-143/11, EU:C:2012:771, apartado 37, y de 24 de noviembre de 2016, Parris, C-443/15, EU:C:2016:897, apartado 34).

37 En el caso de autos, se desprende de la resolución de remisión que la ayuda económica transitoria tiene por objeto permitir a los trabajadores de avanzada edad, con una larga experiencia profesional y que hayan sido válidamente despedidos por causas económicas, disfrutar de una prestación de apoyo una vez extinguida la relación laboral. El objetivo de esa ayuda consiste en garantizar su sostenimiento económico y compensarles por las dificultades derivadas del hecho de que pueden percibir un salario más bajo en su nuevo puesto de trabajo o quedar desempleados. Dicha ayuda tiene también como finalidad crear un estímulo para que el trabajador se mantenga en activo incorporándose a una nueva relación laboral fuera del sector de las fuerzas armadas estacionadas en Alemania. Así sucede, en particular, cuando en sus nuevas funciones el trabajador percibe una retribución inferior a aquella que percibía por su trabajo en las referidas fuerzas armadas o incluso inferior a la prestación por desempleo.

38 El órgano jurisdiccional remitente señala que la ayuda económica transitoria es una prestación social especial financiada mediante impuestos, pagada por la República Federal de Alemania en virtud de sus obligaciones derivadas del TV SozSich, al margen de la relación existente entre el trabajador y el Estado para el que prestaba sus servicios. No obstante, dicho órgano jurisdiccional aclara que la República Federal de Alemania abona esta ayuda por cuenta de los Estados de origen de las fuerzas armadas estacionadas en territorio alemán.

39 En tales circunstancias, en el caso de autos, dicha ayuda debe considerarse otorgada al Sr. Bedi por el Reino Unido en su calidad de empresario, como indica la República Federal de Alemania en representación del Reino Unido en sus observaciones escritas.

40 Por otra parte, puesto que la ayuda económica transitoria está prevista por un convenio colectivo como el TV SozSich, que únicamente afecta a una categoría particular de trabajadores, los trabajadores por cuenta ajena de las fuerzas armadas estacionadas en territorio alemán, dicha ayuda está delimitada por los términos de la relación laboral estipulados entre el trabajador beneficiario de la misma y el empresario.

41 A este respecto, el importe de dicha ayuda se calcula sobre la base del último salario pagado. En efecto, como indica el órgano jurisdiccional remitente, la ayuda económica transitoria se concede en función del salario base que correspondía al trabajador en la fecha de su despido, de conformidad con el artículo 4, apartado 3, letra a), punto 1), del TV SozSich.

42 De ello se desprende que la ayuda económica transitoria constituye una gratificación actual en dinero, pagada por el empresario al trabajador en razón del trabajo de este. Constituye, pues, una «retribución» en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2. Por lo tanto, dicha ayuda está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

43 En un segundo momento, es preciso examinar si el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich establece una discriminación por razón de discapacidad, prohibida por la Directiva 2000/78.

44 A este respecto, ha de recordarse que, a tenor del artículo 2, apartado 1, de dicha 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 de la misma Directiva, entre los que figura, en particular, la discapacidad.

45 Por lo que se refiere a la existencia de una discriminación directa, el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 establece que existirá esta forma de discriminación cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de dicha Directiva.

46 En el caso de autos, se desprende de la resolución de remisión que tanto los trabajadores gravemente discapacitados como otras categorías de personas tienen derecho a una pensión de jubilación anticipada con arreglo al sistema legal de pensiones alemán.

47 Por consiguiente, la extinción del derecho a la ayuda económica complementaria en el caso de que el interesado reúna los requisitos para percibir una pensión de jubilación anticipada o una pensión de invalidez con arreglo al sistema legal de pensiones, en virtud del artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich, no afecta únicamente a los trabajadores gravemente discapacitados.

48 En tales circunstancias, no puede considerarse que dicha disposición establezca una diferencia de trato directa por motivos de discapacidad, en el sentido del artículo 1 en relación con el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, dado que se basa en un criterio que no está

indisociablemente ligado a la discapacidad (véanse, en este sentido, las sentencias de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartados 72 y 74, y de 18 de enero de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, apartado 37).

49 Por lo que respecta a la existencia de una discriminación indirecta, procede señalar, de entrada, que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso ii), de la Directiva 2000/78 carece de pertinencia atendiendo a las circunstancias del procedimiento principal, puesto que no se ha alegado que la normativa alemana obligue al empresario del Sr. Bedi, a una persona o a una organización a la que se aplique lo dispuesto en dicha Directiva, a adoptar medidas adecuadas, en el sentido de la citada disposición, para eliminar las desventajas que podría suponer la aplicación de las disposiciones del TV SozSich que son objeto del procedimiento principal.

50 En cuanto al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dicha disposición establece que existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a, entre otras, personas con una discapacidad 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.

51 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente pone de manifiesto que a los trabajadores gravemente discapacitados se les concede una pensión de jubilación anticipada con arreglo al sistema legal de pensiones, en función de su año de nacimiento, y que, en consecuencia, perciben generalmente la ayuda económica transitoria durante un período inferior en uno a tres años al de los trabajadores no discapacitados de la misma edad, antes de que estos últimos tengan derecho a una pensión de jubilación anticipada para afiliados de larga duración. En el caso de autos, la ayuda económica transitoria se concedió al Sr. Bedi únicamente hasta la edad de 60 años y 8 meses, mientras que si no hubiese estado gravemente discapacitado se le habría concedido hasta la edad de 63 años.

52 Pues bien, se desprende de la resolución de remisión que, habida cuenta de la reducción del importe de una pensión de jubilación percibida anticipadamente y de los límites de las retribuciones adicionales que un trabajador puede percibir acumulándolas a dicha pensión, los ingresos acumulados de una persona discapacitada que se encuentre en la situación del Sr. Bedi son inferiores a los ingresos acumulados, integrados por el importe de la ayuda económica transitoria más la retribución percibida en el marco de una nueva relación laboral, que percibiría una persona no discapacitada que se encontrase en idéntica situación.

53 En tales circunstancias, procede declarar que, en un litigio como el que es objeto del procedimiento principal, el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich tiene como efecto que los ingresos de un trabajador gravemente discapacitado, durante el período en que se le concede una pensión de jubilación anticipada, son inferiores a los percibidos por un trabajador no discapacitado. Por lo tanto, resulta que la regla establecida en dicha disposición puede ocasionar una desventaja a los trabajadores discapacitados y, en consecuencia, suponer una diferencia de trato indirectamente basada en la discapacidad, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78.

54 A este respecto, el Gobierno alemán y la República Federal de Alemania en representación del Reino Unido alegan no obstante que, habida cuenta de la fecha de adquisición del derecho a la pensión de jubilación anticipada con arreglo al sistema legal de pensiones, los trabajadores gravemente discapacitados y los no discapacitados se encuentran en situaciones iniciales objetivamente diferentes en lo que respecta a su necesidad de una ayuda económica transitoria. Sostienen que los primeros ya no la necesitan, a diferencia de los segundos.

55 Sin embargo, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que los trabajadores comprendidos en intervalos de edad próximos a la jubilación están en una situación comparable a la de los otros trabajadores afectados por un despido, ya que su relación de trabajo con la empresa cesa por el mismo motivo y en las mismas condiciones (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, apartado 61).

56 En efecto, la ventaja concedida a los trabajadores con discapacidad grave, que consiste en poder obtener una pensión de jubilación a partir de una edad inferior a la fijada para los trabajadores sin discapacidad, no puede colocarlos en una situación específica con respecto a estos trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, apartado 62).

57 Pues bien, en el caso de autos, la aplicación del artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich afecta a trabajadores próximos a la edad de jubilación que han sido despedidos. Por consiguiente, los trabajadores que sufren una grave discapacidad se encuentran en una situación análoga a la de los trabajadores no discapacitados pertenecientes a la misma franja de edad, a los efectos del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78.

58 Así pues, conforme a esta última disposición, es preciso examinar si la diferencia de trato existente entre ambas categorías de trabajadores está objetiva y razonablemente justificada por una finalidad legítima, si los medios empleados para su consecución son adecuados y si no exceden de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido.

59 A este respecto, procede recordar que, en el estado actual del Derecho de la Unión, los Estados miembros y, en su caso, los agentes sociales a nivel nacional disponen de una amplia facultad de apreciación no solo al primar un objetivo sobre otros en materia social y laboral, sino también al definir las medidas que les permitan lograrlo (sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, apartado 68, y de 26 de septiembre de 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, apartado 50).

60 En el caso de autos, tal como se desprende del apartado 37 de la presente sentencia, las normas reguladoras de la ayuda económica transitoria, establecidas en el TV SozSich, tienen por objeto compensar, al menos parcialmente, la pérdida de ingresos ocasionada por el despido y facilitar la reinserción laboral de los afectados. En ese contexto, la existencia del derecho a una pensión de jubilación anticipada, con arreglo al sistema legal de pensiones, garantiza a los afectados una renta, por lo que el mantenimiento de una ayuda económica transitoria puede no parecer indispensable para su protección.

61 Por lo tanto, ha de considerarse que, en un litigio como el que es objeto del procedimiento principal, la concesión de una compensación para el futuro de los trabajadores despedidos y la ayuda a su reinserción laboral, teniendo en cuenta la necesidad de un reparto justo de recursos económicos limitados, pueden ser reconocidas como finalidades legítimas en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, apartados 42 y 43).

62 Procede admitir, pues, que tales finalidades deben, en principio, considerarse aptas para justificar «objetiva y razonablemente» una diferencia de trato basada en la discapacidad.

63 Pero es necesario comprobar, además, si los medios utilizados para alcanzar esos objetivos son adecuados y necesarios, y si no exceden de lo requerido para alcanzar el objetivo perseguido.

64 Por lo que respecta al carácter adecuado de las disposiciones controvertidas del TV SozSich, conviene señalar que la supresión de la ayuda económica transitoria a los trabajadores que tienen derecho a una pensión de jubilación anticipada no resulta irrazonable habida cuenta de la finalidad de dicha ayuda, consistente en aportar un apoyo complementario y transitorio tras la extinción de la relación laboral,

ofrecido voluntariamente por el empresario en virtud de la anterior relación laboral, hasta que el trabajador obtenga una protección económica resultante del derecho a una pensión de jubilación con arreglo al sistema legal de pensiones.

65 Por lo tanto, ha de considerarse que una disposición como el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich no resulta manifiestamente inadecuada para alcanzar el objetivo legítimo de política de empleo que persiguen los interlocutores sociales alemanes.

66 Con el fin de examinar si dicha disposición excede de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos, procede situarla en el contexto en que se inscribe y tomar en consideración el perjuicio que puede ocasionar a las personas a que se refiere (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, apartado 65).

67 Por lo que respecta al contexto en que se inscribe el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich, el Gobierno alemán alega que los interlocutores sociales, en los convenios colectivos, no están obligados a elegir la solución más equitativa, más razonable o más adecuada. Señala que gozan de los privilegios inherentes a la libertad de negociación colectiva, de conformidad con el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

68 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la naturaleza de las medidas adoptadas mediante convenio colectivo es diferente de la de aquellas adoptadas unilateralmente por vía legislativa o reglamentaria por los Estados miembros en la medida en que los interlocutores sociales, al ejercer su derecho fundamental a la negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Carta, han tenido como cometido establecer un equilibrio entre sus respectivos intereses (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Hennigs y Mai, C-297/10 y C-298/10, EU:C:2011:560, apartado 66 y jurisprudencia citada).

69 Cuando el derecho a la negociación colectiva proclamado en el artículo 28 de la Carta se encuadra en las disposiciones del Derecho de la Unión, debe, dentro del ámbito de aplicación del referido Derecho, ejercerse de conformidad con él (véase la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Hennigs y Mai, C-297/10 y C-298/10, EU:C:2011:560, apartado 67 y jurisprudencia citada).

70 Por lo tanto, al adoptar medidas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, los interlocutores sociales deben actuar respetando dicha Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Hennigs y Mai, C-297/10 y C-298/10, EU:C:2011:560, apartado 68, y de 12 de diciembre de 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, apartado 27).

71 Además, debe recordarse que, a tenor del artículo 16 de la Directiva 2000/78, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que se declaren nulas o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren, en particular, en los contratos o convenios colectivos.

72 En cuanto a la desventaja que el artículo 8, apartado 1, letra c), puede suponer para los afectados, procede señalar que, según el órgano jurisdiccional remitente, el criterio aplicado por dicha disposición para la extinción del derecho a la ayuda económica transitoria es la adquisición del derecho a una pensión de jubilación anticipada, con independencia de que el interesado disfrute efectivamente de una pensión de jubilación o de que la haya solicitado. Por consiguiente, como ha señalado la Abogado General en el punto 52 de sus conclusiones, la extinción de la ayuda económica transitoria es automática.

73 Ciertamente, un trabajador gravemente discapacitado puede encontrarse en el supuesto de que, por sus propias razones, considere preferible disfrutar de una pensión de jubilación anticipada, aun cuando, como se desprende del apartado 52 de la presente sentencia, la aplicación del artículo 8, apartado 1,

letra c), del TV SozSich traiga como consecuencia, en principio, que los ingresos de ese trabajador, cuando reúna los requisitos para percibir tal pensión de jubilación, no sean equivalentes a los de un trabajador no discapacitado que perciba la ayuda económica transitoria.

74 No obstante, como ha puesto de relieve la Abogado General en el punto 54 de sus conclusiones, a diferencia de un trabajador no discapacitado, un trabajador gravemente discapacitado, aunque lo desee, no dispone de la posibilidad de seguir trabajando y percibir, además, la ayuda económica transitoria hasta la obtención de una pensión de jubilación no anticipada.

75 Cabe añadir que las personas afectadas por una discapacidad grave tienen necesidades específicas ligadas tanto a la protección que requiere su estado como a la necesidad de hacer frente a una posible agravación de dicho estado. Así pues, ha de tenerse en cuenta el riesgo de que las personas afectadas por una discapacidad grave se vean expuestas a necesidades económicas ineludibles a causa de su discapacidad o que, al hacerse más mayores, dichas necesidades económicas puedan aumentar (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de diciembre de 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, apartado 69).

76 Por consiguiente, los interlocutores sociales, al perseguir los objetivos legítimos de concesión de una compensación para el futuro de los trabajadores despedidos y de ayuda a su reinserción profesional, teniendo en cuenta la necesidad de un reparto justo de recursos económicos limitados, no tuvieron en cuenta circunstancias relevantes que afectan, en particular, a los trabajadores gravemente discapacitados.

77 Por lo tanto, el artículo 8, apartado 1, letra c), del TV SozSich tiene como efecto perjudicar en exceso los legítimos intereses de los trabajadores gravemente discapacitados y excede, por lo tanto, de lo necesario para alcanzar los objetivos de política social perseguidos por los interlocutores sociales alemanes.

78 En consecuencia, la diferencia de trato resultante de dicha disposición del TV SozSich no puede justificarse en virtud del artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78.

79 Habida cuenta del conjunto de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que, en un litigio como el que es objeto del procedimiento principal, se opone a las disposiciones de un convenio colectivo que prevén la extinción del derecho a percibir una ayuda económica transitoria, concedida con el fin de garantizar un medio de vida adecuado a los trabajadores que hayan perdido su puesto de trabajo y hasta que adquieran el derecho a una pensión de jubilación con arreglo al sistema legal de pensiones, cuando esos trabajadores reúnan los requisitos para tener derecho a una pensión de jubilación anticipada prevista para las personas gravemente discapacitadas, con arreglo a dicho sistema.

Costas

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

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

El artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, en un litigio como el que es objeto del procedimiento principal, se opone a las disposiciones de un convenio colectivo que prevén la

extinción del derecho a percibir una ayuda económica transitoria, concedida con el fin de garantizar un medio de vida adecuado a los trabajadores que hayan perdido su puesto de trabajo y hasta que adquieran el derecho a una pensión de jubilación con arreglo al sistema legal de pensiones, cuando esos trabajadores reúnan los requisitos para tener derecho a una pensión de jubilación anticipada prevista para las personas gravemente discapacitadas, con arreglo a dicho sistema.

Firmas