

Asunto C-511/19**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

4 de julio de 2019

Órgano jurisdiccional remitente:

Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia)

Fecha de la resolución de remisión:

11 de junio de 2019

Parte recurrente:

AB

Parte recurrida:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

Objeto del procedimiento principal

Procedimiento prejudicial — Artículo 267 TFUE — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Discriminación por motivos de edad — Discriminación indirecta — Normativa nacional que establece una reserva laboral para los trabajadores del sector público en virtud del criterio de la proximidad al cumplimiento de los requisitos de la pensión de vejez completa — Justificación de la normativa nacional.

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación del Derecho de la Unión, artículo 267 TFUE

Cuestiones prejudiciales

- A) ¿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 n.º 4024/2011, con arreglo a la cual el personal de dichas entidades con contrato de trabajo de Derecho privado se incorpora a una reserva laboral durante un período no superior a veinticuatro (24) meses aplicando como único criterio sustantivo la proximidad al cumplimiento de los requisitos de la pensión de vejez completa, que requieren treinta y cinco años (35) de cotización, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, teniendo en cuenta también que, con arreglo a la normativa pertinente en materia de seguridad social vigente en la época de los hechos, además de otros casos no pertinentes en el presente asunto, para la adquisición del derecho a la pensión de vejez completa en virtud de una relación laboral por cuenta ajena, eran necesarios (al menos) 10 500 días hábiles (35 años) de cotización en el IKA o en otra entidad aseguradora de los trabajadores por cuenta ajena y que el trabajador hubiera alcanzado (como mínimo) la edad de 58 años, si bien ciertamente sin excluir, en un caso concreto, que el período de seguro (35 años) se cumpliera a una edad diferente?

- B) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión prejudicial planteada en la letra A), ¿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, 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 objetivos cuantitativos específicos antes de finales de 2011, los cuales figuran en la exposición de motivos de la Ley, como se especifica en el marco presupuestario a medio plazo, con el fin de cumplir los compromisos asumidos por el Estado ante sus socios-acreedores para hacer frente a la grave y prologada crisis económica y financiera que atravesaba el país y, al mismo tiempo, racionalizar y limitar el sector público?
- C) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión prejudicial planteada en la letra B),
- 1) ¿Es adecuada y necesaria la adopción de una medida, como la prevista en el artículo 34, apartado 1, letra c), de la Ley n.º 4024/2011, que prevé un recorte drástico de las retribuciones correspondientes al personal incluido en la reserva laboral al 60 % del sueldo base percibido en el momento de la colocación en dicha reserva laboral, sin que este 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

despido con jubilación y pensión de vejez completa, 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, en una situación en la que, de manera acumulativa:

- a) dicho personal conserva la posibilidad de encontrar otro empleo (en el sector privado) o puede ejercer una profesión u oficio liberal mientras se encuentra en la reserva laboral sin perder el derecho a percibir el importe mencionado del sueldo base, salvo que las retribuciones o los ingresos obtenidos del trabajo o empleo nuevo superen las retribuciones percibidas antes de la entrada en vigor de la reserva laboral, en cuyo caso dicho importe del sueldo base se reducirá por el exceso [artículo 34, apartado 1, letra f)]?
- b) la entidad pública empleadora, y en caso de su supresión, el OAED asume la obligación de pagar a la entidad de seguridad social en cuestión hasta la jubilación del trabajador las cotizaciones a la seguridad social, tanto del empleador como del trabajador, relativas a la pensión principal, a la pensión complementaria y a la asistencia social y sanitaria, sobre la base de las retribuciones percibidas por este último antes de su inclusión en la reserva laboral [artículo 34, apartado 1, letra d)]?
- c) se han previsto excepciones a la reserva laboral para los grupos sociales vulnerables que necesiten protección (cónyuge de la persona incluida en la reserva laboral, cónyuge o hijo con un grado de invalidez igual o superior al 67 % que convive y está a cargo del trabajador, trabajador con un grado de invalidez igual o superior al 67 %, familias numerosas, familias monoparentales que conviven y están a cargo del trabajador) [artículo 34, apartado 1, letra b)]?
- d) se ofrece con carácter prioritario la posibilidad de transferir dicho personal a otros puestos vacantes en entidades públicas sobre la base de criterios objetivos y de mérito mediante la inclusión en las clasificaciones del ASEP [artículo 34, apartado 1, letra a)], posibilidad que se ve no obstante limitada de hecho debido a la reducción drástica de las contrataciones de personal por parte de diversas entidades públicas como consecuencia de la necesidad de reducir gastos?
- e) se garantiza la adopción de medidas para el reembolso de los préstamos 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 para facilitar el reembolso de los préstamos

que dicho personal recibió de otros bancos, de forma proporcional a sus ingresos familiares y a su situación patrimonial (artículo 34, apartado 10 y 11)?

- f) una ley reciente [artículo 1, apartado 15, de la Ley n.º 4038/2012 (FEK serie A', n.º 14)] prevé con prioridad absoluta la adopción de un reglamento sobre pensiones y orden de pago para el personal al que se refieren las letras b) y c) y, en cualquier caso, a más tardar cuatro meses después de su despido y de la presentación de la documentación correspondiente a efectos del reconocimiento de la pensión?
- g) la referida pérdida de posibilidad de promoción y aumento 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 despido con jubilación y pensión de vejez completa 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 la escala salarial o la promoción previstas en la normativa vigente para su ascenso?
- 2) ¿Es adecuada y necesaria la adopción de una medida, como la prevista en el artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley n.º 4024/2011, que implica la pérdida total (o proporcional), conforme al artículo 8, letra b), de la Ley n.º 3198/1955, de la indemnización por cese o extinción de la relación laboral del trabajador, debido al cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez completa, en un 40 % de la indemnización por despido prevista para los trabajadores que cuentan con un seguro complementario (que, en el caso de entidades públicas que sean de utilidad pública o que estén subvencionadas por el Estado, como sucede con la parte recurrida como persona jurídica de Derecho privado, no puede superar el importe máximo de 15 000 euros), mediante la compensación de la misma con las retribuciones inferiores percibidas durante la inclusión en la reserva laboral, 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, 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 cese como en el caso de despido por parte de la entidad en la que trabajaba?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

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): considerando 25 y artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), artículo 3, apartado 1, letra c), y artículo 6, apartado 1, letra a)

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Ley n.º 4024/2011, Régimen de pensiones, cuadro salarial único — baremos, reserva laboral y otras disposiciones de aplicación del marco presupuestario a medio plazo (FEK, serie A', n.º 226): artículo 34

Ley n.º 3304/2005, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, religión o convicciones personales, discapacidad, edad u orientación sexual (FEK, serie A', n.º 16)

Ley n.º 4443/2016 I) Transposición (...) de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, [...] (FEK, serie A', n.º 232)

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

1. El Sr. AB, recurrente en el litigio principal, fue contratado por la parte recurrida en el litigio principal, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis (en lo sucesivo, «OAKA»), el 23 de junio de 1982 con un contrato de trabajo por tiempo indefinido con categoría profesional de técnico electrónico.
2. Mediante acto de confirmación de OAKA de 30 de diciembre de 2011, el Sr. AB fue incorporado *de iure*, con efectos a partir del 1 de enero de 2012, a la reserva laboral prevista en el artículo 34, apartados 1, letra c), 3, párrafo primero, 4 y 8, de la Ley 4024/2011. Mientras que, en el momento su inclusión en la reserva laboral percibía un salario de 3 775,58 euros (brutos) mensuales, tras dicha inclusión su salario se redujo al 60 % del sueldo base y, a partir del 1 de enero de 2012, fue de 1 064,99 euros (brutos) mensuales.
3. El 30 de abril de 2013 OAKA instó la resolución del contrato laboral del Sr. AB y, en virtud de la disposición del artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley 4024/2011, que prevé la compensación de la indemnización adeudada en caso de despido con las retribuciones pagadas al trabajador durante su mantenimiento en la reserva laboral, no le abonó la indemnización legal puesto que concurrían los requisitos para la percepción de la pensión de vejez completa de la entidad de seguridad social correspondiente.
4. Invocando, en particular, la incompatibilidad de las citadas disposiciones del artículo 34 de la Ley 4024/2011, por cuanto establecían una diferencia de trato por

motivos de edad, con las disposiciones de la Directiva 2000/78, el Sr. AB ejercitó una acción legal ante el Monomeles Protodikeio Athinon (Juzgado de Primera Instancia de Atenas, Grecia) solicitando, en particular, que se declarase la nulidad de su incorporación a la reserva laboral con efectos a partir del 1 de enero de 2012, que se condenase a OAKA a pagarle la diferencia entre la retribución percibida antes de su inclusión en la reserva laboral y la retribución percibida con posterioridad a dicha situación, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 30 de abril de 2013, así como que se condenase a OAKA a abonarle un importe total de 32 108,04 euros, en concepto de indemnización por despido (sin el límite previsto de 15 000 euros) más los intereses legales.

5. El Monomeles Protodikeio Athinon (Juzgado de Primera Instancia de Atenas) acogió parcialmente la demanda. En particular, en su sentencia, dicho órgano jurisdiccional, entre otras cosas, tras haber constatado que la inclusión del Sr. AB en la reserva laboral con arreglo al artículo 34 de la Ley 4024/2011 se decidió atendiendo únicamente a su jubilación y que, en consecuencia, constituía una desigualdad de trato por motivos de edad, sin que esto constituyese una finalidad objetiva y razonablemente legítima, lo que suponía una infracción de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2000/78, transpuesta al Derecho nacional mediante la Ley n.º 3304/2005 (sustituida posteriormente por la Ley n.º 4443/2016), e interpretando lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 4024/2011 a la luz del texto y de la finalidad de la Directiva, declaró que la inclusión del Sr. AB en la reserva laboral era nula y, por consiguiente, le reconoció las diferencias de retribución antes citadas para el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 30 de abril de 2013, así como la obligación de OAKA de pagarle en concepto de indemnización por despido la cantidad de 15 000 euros.
6. OAKA presentó recurso de apelación contra la sentencia del Juzgado de Primera Instancia de Atenas ante el Monomeles Efeteio Athinon (Tribunal de Apelación de Atenas, Grecia), que desestimó la demanda por infundada. En particular, el órgano jurisdiccional de segunda instancia declaró, entre otras cosas, que el Sr. AB no tenía derecho a las diferencias de retribución en dicho período, puesto que su inclusión en la reserva laboral con arreglo al artículo 34 de la Ley n.º 4024/2011 era completamente válida, ya que no era contraria ni a las disposiciones de la Constitución ni a las disposiciones de la Directiva 2000/78.
7. Según el órgano jurisdiccional de segunda instancia, la reserva laboral responde a la necesidad de limitar y racionalizar la masa salarial con vistas al saneamiento de las finanzas públicas, así como para contener la expansión del gasto público y del sector público en sentido amplio, tal como se estableció en el marco estratégico presupuestario a medio plazo pertinente durante la larga crisis económica que afrontó el país y, en cualquier caso, justifica la diferencia de trato conforme al criterio horizontal y objetivo de proximidad en la determinación del derecho a la jubilación con pensión de vejez completa y al mismo tiempo constituye (puesto que permite a los trabajadores incluidos en la misma cubrir sus necesidades primarias hasta su jubilación y a la vez garantiza la protección de los grupos sociales vulnerables y la solución de las cuestiones relativas al reembolso de los

préstamos inmobiliarios, con la consecuencia de que no se merma el núcleo de los derechos constitucionales y sociales) una medida adecuada y necesaria para la consecución de dicha finalidad.

8. Además, el órgano jurisdiccional de apelación consideró que OAKA estaba comprendido entre los organismos para los que está prevista una indemnización por despido reducida y que, por lo tanto, la indemnización por despido adeudada al Sr. AB ascendía a 15 000 euros (de conformidad con lo declarado también por el órgano jurisdiccional de primera instancia), compensada con las retribuciones que ya había percibido durante la reserva laboral, con arreglo al artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley 4024/2011.
9. El Sr. AB interpuso recurso de casación contra la sentencia del Tribunal de Apelación de Atenas. Alegó, en particular, que la sentencia recurrida incurre en error al concluir que las disposiciones del artículo 34, apartados 1, letra c), 2 y 3, párrafo primero, 4 y 9, de la Ley 4024/2011 sobre la reserva laboral son conformes a la Constitución y a las disposiciones de los artículos 2, apartado 1, letra b), 3, apartado 1, letra c), y 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 sobre la prohibición de discriminación por motivos de edad, infringiendo dichas disposiciones materiales de la Constitución y del Derecho de la Unión.

Breve exposición de la motivación de la petición de decisión prejudicial

10. Según la exposición de motivos de la Ley 4024/2011, las disposiciones del artículo 34 aplican la medida de la reserva laboral, como se estableció en el marco estratégico presupuestario a medio plazo y en el artículo 37, apartado 7, de la Ley n.º 3986/2011, con el fin de cumplir los compromisos asumidos por el Estado ante sus socios-acreedores de transferir a la reserva laboral a 30 000 trabajadores del sector público, de ahorrar 300 000 000 de euros antes del final del año 2012 y de finalizar el procedimiento antes de finales de 2011. Asimismo, según dicha exposición de motivos, las principales ventajas de la adopción de la medida eran la garantía inmediata de resultados organizativos, operativos y presupuestarios para lograr los objetivos estratégicos de la reducción del sector público y la limitación del gasto público, evitando al mismo tiempo que numerosos trabajadores incluidos en dicha reserva laboral se encontrasen en situación de desempleo, así como la protección de la jubilación, sin provocar un grave descontento del personal de la administración pública y del sector público en sentido amplio y sin que, en la mayoría de los casos, tales entidades tuvieran que soportar el coste de la indemnización por despido, lo que habría sido especialmente desfavorable desde el punto de vista financiero.
11. Teniendo en cuenta dicho objetivo, esta intervención del legislador, que estableció la reserva laboral sobre la base del criterio horizontal de la proximidad a la obtención por parte del trabajador de una pensión de vejez completa de la entidad aseguradora de que se trata, no vulnera los principios constitucionales fundamentales consagrados en los artículos 2 (protección de la dignidad humana),

4 (igualdad de los ciudadanos) y 5 (libre desarrollo de la personalidad) de la Constitución. Esto se debe a que, en caso de crisis económica prolongada, el legislador puede adoptar medidas para la reducción directa del gasto público que supongan una carga económica para amplios grupos de la población, aspirando al mismo tiempo a mejorar en el futuro la situación económica y presupuestaria, habida cuenta de que, además, mediante estas medidas se persigue simultáneamente el objetivo legítimo de la racionalización y reducción del sector público en sentido amplio, y, a la vez, mediante la adopción de normas específicas se permite a los trabajadores incluidos en la reserva laboral cubrir al menos una parte de sus necesidades vitales y se establecen disposiciones especiales para paliar los efectos negativos sufridos, a fin de que no se merme el contenido esencial de la protección constitucional individual y de los derechos sociales.

12. Por otro lado, los empleados del Estado, de las entidades locales, de las personas jurídicas de Derecho público y en general de las entidades públicas, como es OAKA, que hayan celebrado un contrato de trabajo por tiempo indefinido y que ocupen los puestos estatutariamente previstos, pueden ser despedidos en cualquier momento como consecuencia de la resolución del contrato por parte de la entidad empleadora, en virtud de la normativa laboral aplicable. En consecuencia, dado que la entidad pública de que se trata podía decidir libremente la resolución de los contratos de trabajo por cuenta ajena, era perfectamente admisible que el legislador optase por un mecanismo menos gravoso como la reserva laboral para la parte del personal que estaba próxima a la jubilación.
13. Además, el personal con contrato de trabajo de Derecho privado no disfruta de un estatuto de empleado permanente, a diferencia de los funcionarios del sector público y, en consecuencia, no se le puede aplicar, ni siquiera por analogía, lo previsto en el artículo 103, apartados 2 y 4 de la Constitución, el primero de los cuales prevé que nadie podrá ocupar un puesto de funcionario permanente si no está previsto por la ley, mientras que el segundo dispone que los funcionarios que ocupan puestos de trabajo son permanentes, con arreglo a los cuales el Consejo de Estado (Grecia) consideró que la disposición del artículo 33 de la Ley n.º 4024/2011 (y no la del artículo 34 relativo al presente asunto), que establece un régimen de puesta a disposición antes de la jubilación de los trabajadores públicos del Estado, de las entidades locales y de las personas jurídicas de Derecho público, y que contiene disposiciones análogas a las del artículo 34, era contraria a la Constitución.
14. A la luz de todo lo expuesto, el órgano jurisdiccional remitente desestima, por infundado, el primer motivo de casación en la parte en que sostiene que el artículo 34 de la Ley n.º 4024/2011 es contrario a la Constitución, y prosigue el examen de dicho motivo en la parte en que alega que dicha disposición es contraria al Derecho de la Unión.
15. El artículo 34, apartados 1, letra c), 3, párrafo primero, y 4 de la Ley n.º 4024/2011 introdujo el mecanismo de la reserva laboral para los trabajadores que ya habían celebrado un contrato de trabajo de Derecho privado con el Estado,

las autoridades locales, las personas jurídicas de Derecho público y las entidades privadas del sector público en sentido amplio, para un período de no superior a menos dos años (desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013), con arreglo al criterio horizontal de proximidad al cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez completa, que corresponde a 35 años de aseguramiento en dicho período.

16. Durante este período y hasta el cumplimiento de los requisitos para la jubilación en cuestión, los trabajadores comprendidos en esa situación están sujetos a una reducción drástica de su retribución, sin que estén obligados, por otra parte, a trabajar para la entidad pública de que se trata. Además, la indemnización que habrían recibido se compensa con las retribuciones por un importe inferior percibidas durante su permanencia en esta situación, mientras que su inclusión en ese sistema se considera como un preaviso de despido, con todas las consecuencias jurídicas que ello implica.
17. Las disposiciones pertinentes obedecían a la necesidad inmediata de hacer frente a la reducción del gasto por retribuciones, que acordaron el Estado y sus socios-acreadores, y a la racionalización del sector público en sentido estricto y en sentido amplio, ante la grave crisis económica que atravesaba el país.
18. Estas disposiciones no prevén un límite de edad específico para el personal incluido en la reserva laboral y, en consecuencia, no se puede hablar de una discriminación directa por motivos de edad, en el sentido del artículo 2, apartado [2], letra a), de la Directiva 2000/78. No obstante, el régimen legal pertinente se basa en el criterio horizontal de proximidad a la obtención del derecho a la pensión de vejez completa de la entidad aseguradora del trabajador, tras haber cubierto un período de 35 años de seguro, cuando los requisitos para la jubilación se hayan cumplido dentro de un período concreto comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013. Por tanto, se plantea la cuestión de si la disposición legal pertinente prevista en el artículo 34, apartados 3, párrafo primero, y 4 de la Ley n.º 4024/2011 constituye una discriminación indirecta por motivos de edad, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva, teniendo en cuenta asimismo que, de conformidad con la normativa en materia de seguro, los trabajadores que han celebrado una relación laboral por cuenta ajena, como AB, obtenían el derecho a la pensión de vejez completa de la entidad de la Seguridad Social en cuestión, además de otros casos no relevantes en el presente asunto, tras cumplir 10 500 días hábiles (35 años de trabajo) de seguro en el IKA [organismo de Seguridad Social] o en otra entidad aseguradora de los trabajadores por cuenta ajena, y una vez que hubieran alcanzado 58 años de edad (límite de edad y días hábiles vigentes en el momento de los hechos).
19. Ciertamente, es preciso señalar que, en el presente asunto, no se excluye que el período de aseguramiento (35 años) pueda completarse a una edad superior (o inferior) a la de 58 años, dependiendo del inicio de la vida laboral y de aseguramiento del trabajador o por otros motivos personales; no obstante, para que el asegurado en el IKA obtenga el derecho a pensión de vejez completa con

treinta y cinco años de trabajo por cuenta ajena, es un requisito indispensable, además del cumplimiento del período mínimo de aseguramiento indicado *supra* con una relación laboral por cuenta ajena (35 años), haber cumplido, como mínimo, la edad de 58 años.

20. En el caso de que dicha disposición legislativa constituya efectivamente una discriminación indirecta por motivos de edad en el sentido de la Directiva, se plantea la cuestión adicional de si las razones que figuran en la exposición de motivos de la Ley constituyen objetiva y razonablemente una finalidad legítima que justifica la diferencia de trato, habida cuenta de las condiciones en las que una parte del personal ha sido incluido en la reserva laboral y, además, si constituyen medios adecuados y necesarios para la consecución de dicho objetivo, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), y del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, las medidas legislativas específicas en materia de retribuciones y de indemnizaciones por despido de los trabajadores incluidos en la reserva laboral y, en particular:
- a) el recorte drástico, conforme al artículo 34, apartado 1, letra c), de la Ley n.º 4024/2011, de las retribuciones del personal incluido en la reserva laboral al 60 % de su salario base, sin que dicho personal esté, por otra parte, obligado a trabajar para la entidad pública en cuestión, y la consiguiente pérdida de una posible promoción y de un aumento salarial durante el período comprendido entre su inclusión en la reserva laboral hasta su despido con jubilación y pensión de vejez completa, teniendo en cuenta asimismo las medidas de protección previstas por la Ley para dicho personal (posibilidad de encontrar otro empleo o ejercer una profesión liberal sin perder el derecho a percibir el mencionado importe sobre el salario base, la asunción de la obligación de la entidad, es decir el OAED [Organismo nacional de empleo], de pagar a la entidad aseguradora en cuestión hasta el momento de la jubilación, las cotizaciones a la seguridad social tanto del empleador como del trabajador, sobre la base de la retribución anterior de este último, la excepción establecida a la reserva laboral para los grupos sociales vulnerables que necesitan protección, la posibilidad de transferir este personal con carácter prioritario a otros empleos del sector público, la adopción de medidas para el reembolso de los préstamos inmobiliarios concedidos a dicho personal, etc.);
 - b) la pérdida total (o parcial), en el sentido del artículo 34, apartado 1, letra e), de la Ley n.º 4024/2011, de la indemnización legal en caso de despido o cese del trabajador de su trabajo, como consecuencia de la concurrencia de los requisitos para acceder a la pensión de vejez completa, en un 40 % de la indemnización por despido prevista para los trabajadores que cuentan con un seguro complementaria (que, cuando concierne a entidades públicas que son de utilidad pública o que están subvencionadas por el Estado, como es el caso de OAKA, no puede superar el importe máximo de 15 000 euros), mediante la compensación de la misma con las retribuciones reducidas percibidas durante el mantenimiento en la reserva laboral, teniendo en

cuenta que, en cualquier caso, dicho personal habría obtenido esta indemnización con arreglo a la legislación laboral vigente antes citada, tanto en el caso de cese como en el caso de despido por parte de la entidad en la que trabajaba.

21. A la luz de lo anterior, se plantea la cuestión de la compatibilidad de las disposiciones del artículo 34 de la Ley n.º 4024/2011 con las disposiciones de los artículos 2, apartados 1 y 2, letra b), 3, apartado 1, letra c) y 6, apartado 1, letra a) de la Directiva 2000/78. Habida cuenta de cuanto expuesto, el órgano jurisdiccional remitente, mediante acuerdo unánime, considera que es necesario plantear las cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con arreglo al artículo 267 TFUE.

DOCUMENTO DE TRABAJO