



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA n.º 58/21

Luxemburgo, 15 de abril de 2021

Sentencia en el asunto C-511/19
AB/Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

Empleados del sector público incluidos, en determinadas condiciones, en el régimen de reserva laboral: la normativa griega no es contraria al Derecho de la Unión

La diferencia de trato basada en la edad que establece el citado régimen persigue un objetivo legítimo de política de empleo cuyos medios de realización son adecuados y necesarios

En el año 1982, AB fue contratado por el Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis «OAKA» (Centro Atlético Olímpico de Atenas — Spyros Louis, Grecia), una persona jurídica de Derecho privado perteneciente al sector público griego, en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. A partir de 1998 desempeñó el cargo de asesor técnico en dicha entidad. El 1 de enero de 2012, en virtud de la Ley 4024/2011,¹ AB fue incluido en el régimen de reserva laboral con carácter previo a su jubilación, lo que implicó que su retribución quedara reducida al 60% de su salario base.² El 30 de abril de 2013, el OAKA extinguió su contrato de trabajo sin abonarle la indemnización prevista en caso de despido. Dicha negativa estaba basada en la referida Ley, que prevé la compensación entre la indemnización de despido adeudada y la retribución abonada al trabajador durante su permanencia en la reserva laboral.

Ante los órganos jurisdiccionales griegos, AB impugnó en particular la validez de su incorporación al régimen de reserva laboral alegando que el Derecho griego establece una diferencia de trato por motivos de edad contraria a la Directiva sobre la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación.³ Solicitó que el OAKA fuera condenado a abonarle, por una parte, la diferencia entre el salario que percibía antes de dicha incorporación y el que percibió con posterioridad y, por otra parte, una cantidad en concepto de indemnización por despido.

El Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia), que conoce del asunto en última instancia, planteó al Tribunal de Justicia una serie de cuestiones sobre la interpretación de la Directiva. Pregunta entre otras cosas si el mencionado régimen, reservado a los empleados en función de un criterio basado en la proximidad a la jubilación con la pensión íntegra, lo que supone disponer de 35 años de cotización y haber alcanzado los 58 años de edad dentro del período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, implica una discriminación indirecta por motivos de edad y, en su caso, si puede estar justificada.

¹ El artículo 34, titulado «Supresión de puestos vacantes de Derecho privado y reserva laboral», de la 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, en su versión modificada por el Decreto Ley de 16 de diciembre de 2011 convertido en ley por el artículo 1 de la Ley 4047/2012, de 23 de febrero de 2012. En el contexto de la crisis económica griega, esa normativa 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.

² El personal incluido en la reserva laboral queda inscrito en las listas de clasificación por el ASEP [Anótato Symvoúlio Epilogís Prosopikoú (Consejo Superior de Selección de Personal, Grecia)] conforme a criterios objetivos y basados en los méritos (como la titulación, experiencia, edad, etc.). Ese personal sigue percibiendo durante 12 meses o, cuando así lo prevén disposiciones especiales, 24 meses, el 60 % del salario base que percibía en el momento de su inclusión en el régimen. La inscripción en las listas les permite acceder a otros empleos en el sector público. Una posible selección para un empleo suspende la retribución abonada con arreglo a la reserva laboral.

³ 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).

Mediante su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia declara que **una normativa que persigue un objetivo legítimo de política de empleo y prevé medios adecuados y necesarios para lograr ese objetivo no es contraria al Derecho de la Unión.**

El Tribunal de Justicia confirma ante todo que la normativa controvertida está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva, que también se aplica a empleados de personas jurídicas de Derecho privado que forman parte del sector público en sentido amplio en lo que respecta en particular a las condiciones de despido y remuneración.⁴

Seguidamente, el Tribunal de Justicia señala 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. El hecho de que el trabajador alcance la edad mínima de 58 años constituye un requisito indispensable para poder acceder a la pensión de jubilación íntegra y, por consiguiente, para su inclusión en el régimen de reserva laboral. Así pues, **la aplicación de dicho régimen se basa en un criterio indisociablemente vinculado a la edad de los trabajadores afectados.** A pesar de que el otro requisito de haber cotizado durante 35 años para poder acceder a una pensión de jubilación íntegra debe considerarse un criterio aparentemente neutro, el Tribunal de Justicia concluye que **la normativa griega implica una diferencia de trato basada directamente en el criterio de la edad.**

No obstante, con arreglo a la Directiva, una diferencia de trato por motivos de edad puede justificarse, en el marco del Derecho nacional, por objetivos legítimos, incluidos en particular los de las políticas sociales y de empleo.

El Tribunal de Justicia considera que la necesidad inmediata de reducir el gasto público salarial con el fin de hacer frente a la crisis económica griega no constituye, en sí mismo, un objetivo legítimo que justifique una diferencia de trato por motivos de edad en el sentido de la Directiva. No obstante, **el régimen de reserva laboral responde a objetivos legítimos de política de empleo.** Por una parte, **contribuye a la promoción de un alto nivel de empleo** que constituye una de las finalidades perseguidas por la Unión. Por otra parte, **permite establecer una estructura de edad equilibrada entre jóvenes funcionarios y funcionarios de más edad.**

El Tribunal de Justicia verifica por ello si los medios para alcanzar los objetivos de política de empleo citados con anterioridad son adecuados y necesarios. Declara que **el régimen de reserva laboral constituye un medio adecuado para alcanzar dichos objetivos.**

Por lo que respecta al carácter necesario de las medidas adoptadas, el Tribunal de Justicia recuerda que incumbe a los Estados miembros conseguir el justo equilibrio entre los distintos intereses en juego, es decir, entre el mantenimiento de un nivel de empleo elevado que favorece a los trabajadores más jóvenes y el respeto del derecho a trabajar. En este sentido, los trabajadores afectados por la inclusión en el referido régimen quedan sujetos a este último durante un período relativamente breve, a saber, un máximo de 24 meses. Además, dado que al término de dicho período disfrutaban de una pensión de jubilación íntegra, **la supresión de la indemnización por despido parece razonable.**

El Tribunal de Justicia señala por otra parte que **los trabajadores incluidos en el mencionado régimen disfrutaban de medidas de protección con el fin de atenuar sus efectos desfavorables.** Esas medidas 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, pero también la exención del régimen para los grupos sociales vulnerables que necesiten protección.

Por ello, el Tribunal de Justicia declara que **la normativa no perjudica excesivamente los intereses de los trabajadores sometidos al régimen y que no va más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos de política de empleo.**

⁴ Artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667