



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
presentadas el 7 de febrero de 2013¹

Asunto C-476/11

**HK Danmark, en nombre de Glennie Kristensen,
contra
Experian A/S**

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Vestre Landsret (Dinamarca)]

«Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Principio de no discriminación por razón de la edad — Regímenes profesionales de seguridad social — Aportaciones del empresario al régimen profesional de pensiones de jubilación — Sistema de aportaciones definidas — Aportaciones escalonadas en función de la edad — Artículo 6, apartado 2, de la Directiva — Alcance de la excepción»

I. Introducción

1. ¿Puede una empresa escalonar en función de la edad de sus trabajadores la cuantía de las aportaciones que realiza a un seguro profesional de jubilación, o hacerlo constituye una discriminación ilícita por razón de edad? Ésta es la cuestión objeto de la petición de decisión prejudicial del Vestre Landsret, que brinda al Tribunal de Justicia ocasión para continuar precisando su jurisprudencia sobre la discriminación por razón de edad.²

2. El Vestre Landsret desea saber, en particular, si un régimen profesional de pensiones de jubilación que establece el escalonamiento de la cuantía de las aportaciones en función de la edad está amparado por el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE, sobre igualdad de trato.³ Es la primera vez que se acude al Tribunal de Justicia para que interprete esta disposición.⁴

1 — Lengua original: alemán.

2 — Véase, sobre todo, la sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rec. p. I-8531), así como las sentencias de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark («Andersen») (C-499/08, Rec. p. I-9343), y de 6 de diciembre de 2012, Odar (C-152/11).

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 L 303, p. 16).

4 — Un aspecto diferente del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 es objeto del asunto C-546/11, Toftgaard. Véanse al respecto mis conclusiones presentadas hoy en dicho asunto.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

3. El marco jurídico de este asunto, por lo que respecta al Derecho de la Unión, lo define la Directiva 2000/78. Según su artículo 1, dicha 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».

4. El artículo 2 de la Directiva 2000/78, titulado «Concepto de discriminación», 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;

[...]».

5. El ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 se establece en su artículo 3:

«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.

[...]»

6. El artículo 6 de la Directiva 2000/78, que regula la «justificación de diferencias de trato por motivos de edad», tiene el siguiente tenor:

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

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

[...]

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

B. *Derecho nacional*

7. La Directiva 2000/78 fue transpuesta en Dinamarca mediante la Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Forskelsbehandlingslov; en lo sucesivo, «Ley de igualdad de trato»)⁵.

8. El artículo 1 de la Ley danesa de igualdad de trato recoge una definición del concepto de discriminación que se corresponde con el artículo 2 de la Directiva. El artículo 2, apartado 1, regula la prohibición de discriminación de trabajadores, en particular por lo que respecta a la contratación, el despido y el salario. El apartado 3 recoge el fundamento legal para reclamar un pago compensatorio en caso de discriminación salarial.

9. El artículo 6a de la Ley de igualdad de trato transpone el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78. Tiene la siguiente redacción:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 2 a 5, la presente Ley no se opone al establecimiento de límites de edad para poder acceder a los regímenes profesionales de seguridad social o la utilización de criterios de edad en los cálculos actuariales en el marco de dichos regímenes. El uso de criterios de edad no debe dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.»

5 — Ley n° 459 sobre la prohibición de discriminación en el mercado laboral y otros, de 12 de junio de 1996. Fue modificada mediante la Ley n° 1417, de 22 de diciembre de 2004, que incorporó a la Ley de igualdad de trato los motivos de edad y discapacidad. La Ley de modificación entró en vigor el 28 de diciembre de 2004.

III. Hechos y cuestiones prejudiciales

10. La señora Kristensen estuvo empleada en Experian A/S (en lo sucesivo, «Experian»), en un puesto de atención al cliente, desde noviembre de 2007 hasta octubre de 2008.

11. Experian dispone de un seguro profesional de jubilación, sin estar obligada a ello por ley o por convenio colectivo. Ese régimen se basa únicamente en el contrato de trabajo entre Experian y cada uno de sus trabajadores. La afiliación al régimen profesional de pensiones de jubilación es obligatoria para todos los empleados de Experian y comienza automáticamente tras nueve meses de antigüedad en la empresa. El referido régimen prevé que Experian se haga cargo de dos tercios de la correspondiente aportación, y el trabajador, del tercio restante. La cuantía de las aportaciones se calcula en función de un porcentaje del salario base, estando escalonada del siguiente modo:

- Trabajadores menores de 35 años: cuota del trabajador: 3 %; cuota de Experian: 6 %;
- Trabajadores de 35 a 45 años: cuota del trabajador: 4 %; cuota de Experian: 8 %;
- Trabajadores de más de 45 años: cuota del trabajador: 5 %; cuota de Experian: 10 %.

12. Al inicio de su relación laboral, la señora Kristensen tenía 29 años. En consecuencia, Experian aportó al seguro profesional de jubilación el 6 % de su salario base, según lo previsto en el contrato de trabajo. Por lo tanto, la remuneración mensual de la señora Kristensen estaba compuesta por el salario base acordado, por importe de 21 500,00 DKK, más la aportación al seguro de jubilación abonada por el empresario, equivalente al 6 %, de modo que su salario ascendía a 22.790,00 DKK en total al mes. En cambio, si la señora Kristensen hubiera tenido entre 35 y 45 años, habría percibido, debido a la mayor aportación del empresario al seguro de jubilación, 23 220,00 DKK al mes, mientras que si hubiera tenido más de 45 años, habría recibido 23 650,00 DKK mensuales.

13. El demandante en el procedimiento principal, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (en lo sucesivo, «HK»),⁶ en nombre de la señora Kristensen, aprecia en ello una infracción de la prohibición de discriminación por razón de edad en el sentido del artículo 2 de la Ley de igualdad de trato, y reclama una indemnización y el pago retroactivo de las aportaciones al seguro de jubilación.

14. En opinión del órgano jurisdiccional remitente, se suscita la cuestión de si la interpretación propuesta por Experian, conforme a la cual las aportaciones al seguro escalonadas en función de la edad son admisibles con arreglo al artículo 6a de la Ley danesa de igualdad de trato, es compatible con el artículo 6, apartado 2, de la Directiva.

15. Por ello, mediante resolución de 14 de septiembre de 2011, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 19 de septiembre de 2011, el Vestre Landsret suspendió el procedimiento y remitió al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Debe interpretarse la excepción establecida en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 como una autorización a los Estados miembros para poder exceptuar con carácter general los regímenes profesionales de seguridad social de la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de edad establecida en el artículo 2 de la Directiva, siempre que ello no constituya una discriminación por razón de sexo?

6 — Federación de Empleados de Comercio y de Oficinas de Dinamarca.

- 2) ¿Debe interpretarse la excepción establecida en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que no se opone a que un Estado miembro mantenga un régimen jurídico en el que un empresario pueda abonar, como parte de la retribución, aportaciones al seguro de jubilación en función de la edad, que implique, por ejemplo, que el empresario realiza una aportación al seguro de jubilación del 6 % en el caso de los trabajadores menores de 35 años, del 8 % en el de trabajadores entre 35 y 44 años y del 10 % en el de trabajadores de más de 45 años, siempre que ello no constituya una discriminación por razón de sexo?»

IV. Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

16. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia, además de HK y Experian, también formularon observaciones escritas y orales el Gobierno danés y la Comisión Europea. En el procedimiento escrito participaron además los Gobiernos belga, alemán, neerlandés y español.

V. Apreciación jurídica

Sobre la primera cuestión prejudicial

17. En cuanto a la primera cuestión prejudicial del Vestre Landsret, coincido con la Comisión en dudar de la pertinencia de dicha cuestión para la resolución del litigio. En efecto, de la respuesta del Tribunal de Justicia a la segunda cuestión prejudicial ya se desprende si el controvertido régimen de pensiones de jubilación es conforme con la Directiva, de modo que, para resolver el litigio principal, no es necesario interpretar el artículo 6, apartado 2, más allá de lo expuesto. Por esa razón no responderé a la primera cuestión prejudicial.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

18. Con su segunda cuestión prejudicial, el Vestre Landsret desea saber si la Directiva permite a un Estado miembro mantener una normativa conforme a la cual un empresario, en el marco de un régimen profesional de pensiones de jubilación, puede disponer que se escalonen las aportaciones en función de la edad.

19. La Directiva 2000/78 prohíbe por regla general la discriminación en el empleo y la ocupación, pero en el artículo 6 permite a los Estados miembros establecer que, en determinados supuestos, ciertas medidas no constituyen una discriminación por razón de edad. Dinamarca ha hecho uso de esta autorización, al menos en lo que concierne al artículo 6, apartado 2, incorporando dicha disposición al Derecho nacional mediante el artículo 6a de la Ley de igualdad de trato. De la petición de decisión prejudicial se desprende que el Ministerio de Trabajo danés interpreta el artículo 6a de la Ley de igualdad de trato de modo que un régimen profesional de pensiones de jubilación como el de Experian está comprendido en dicha disposición y, por tanto, es admisible.

20. Lo dudoso, por tanto, es si dicha interpretación es compatible con el artículo 6, apartado 2, de la Directiva. Así pues, en esencia debe examinarse si un régimen de pensiones de jubilación como el implantado por Experian está comprendido en el artículo 6, apartado 2.

1. Aplicabilidad de la Directiva

21. En primer lugar debe examinarse la aplicabilidad de la Directiva. Con arreglo a su artículo 3, apartado 1, letra c), la Directiva, «dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, [...] se aplicará 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».

22. Sin embargo, a la vista del artículo 3, apartado 3, en relación con el decimotercer considerando, su ámbito de aplicación no se extiende a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido del artículo 157 TFUE, 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.⁷

23. Por tanto, como señalan también la Comisión y el Gobierno belga, para la aplicabilidad de la Directiva en el caso de autos es determinante si las aportaciones empresariales al seguro de jubilación pueden equipararse a una retribución en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2.⁸ A mi juicio, así es.

24. Por «retribución» en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, han de entenderse, según la jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, «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 de la relación de trabajo».⁹ Como señaló también recientemente el Abogado General Jääskinen en sus conclusiones presentadas en el asunto Römer,¹⁰ el Tribunal de Justicia concibe la noción de «retribución» de un modo muy amplio, que comprende, en particular, las pensiones de todo tipo pagadas a título profesional.

25. Por tanto, en el caso de las pensiones de jubilación de empresa, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que deben considerarse «retribución».¹¹ Es cierto que el presente asunto, a diferencia de lo que sucedía en el asunto Barber¹² y en los demás asuntos citados,¹³ no versa sobre el abono de la pensión a un trabajador jubilado, sino sobre las aportaciones corrientes del empresario al seguro de jubilación. Así pues, en el caso de los pagos de Experian no se trata de prestaciones fijas que se satisfagan a un trabajador (los llamados «sistemas de prestaciones definidas»), sino de aportaciones fijas al seguro de jubilación (los llamados «sistemas de aportaciones definidas»). Ahora bien, también estas aportaciones deben considerarse retribución.

7 — Véanse las sentencias de 10 de mayo de 2011, Römer (C-147/08, Rec. p. I-3591), apartado 32, y de 1 de abril de 2008, Maruko (C-267/06, Rec. p. I-1757), apartado 41.

8 — Como en el presente caso se trata de un seguro de jubilación meramente empresarial y no de un pago efectuado por los regímenes públicos o asimilados, es evidente que no es aplicable la causa de exclusión del artículo 3, apartado 3, de la Directiva. En particular, las prestaciones no se regulan directamente por ley, sino exclusivamente por el contrato de trabajo, y sólo se aplican a un grupo especial de trabajadores, a saber, los empleados de Experian; véase la sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), apartado 22.

9 — Véanse las sentencias de 25 de mayo de 1971, Defrenne (80/70, Rec. p. 445), apartado 6; de 9 de febrero de 1982, Garland (12/81, Rec. p. 359), apartado 5; Barber, citada en la nota 8, apartado 12, y Römer, citada en la nota 7, apartado 32.

10 — Conclusiones del Abogado General Jääskinen de 15 de julio de 2010, Römer (sentencia citada en la nota 7), punto 54.

11 — Véanse las sentencias de 13 de mayo de 1986, Bilka (170/84, Rec. p. 1607), apartado 22; Barber, citada en la nota 8, apartado 28, y de 10 de febrero de 2000, Schröder (C-50/96, Rec. p. I-743), apartado 27. Véase también el decimotercer considerando de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p. 23), que tiene la siguiente redacción: «En su sentencia de 17 de mayo de 1990, en el asunto C-262/88, el Tribunal de Justicia determinó que todas las formas de pensiones de empresa constituyen un elemento de retribución a efectos del artículo 141 del Tratado.»

12 — Véase la sentencia Barber, citada en la nota 8.

13 — Véase la nota 11.

26. Por un lado, las aportaciones son una retribución actual corriente, puesto que se transfieren mensualmente por cada trabajador de Experian a partir del noveno mes de antigüedad en la empresa. Por otro lado, la obligación de pago resulta únicamente del contrato de trabajo y el abono de las aportaciones se efectúa sólo en favor de los trabajadores de Experian.¹⁴ Por lo tanto, el pago se hace directamente en razón de la relación de trabajo y como contraprestación por la actividad en Experian. Es cierto que el pago no se efectúa directamente al trabajador, sino a su cuenta personal del seguro de jubilación. Pero, preguntada por el Tribunal de Justicia, Experian indicó en la vista que cada trabajador dispone por sí mismo de su cuenta de jubilación y que, junto con su asesor de pensiones, decide cómo invertir la cantidad acumulada para percibir posteriormente una pensión. En consecuencia, el pago de aportaciones ha de considerarse retribución en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2.¹⁵

2. Diferencia de trato en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva

27. Como se desprende de su artículo 1, en relación con el artículo 2, apartado 1, la Directiva prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación, siendo la discriminación una diferencia de trato que no está justificada.¹⁶

28. Con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra a), en relación con el artículo 1 de la Directiva, existe una discriminación directa por razón de edad cuando por motivos de edad una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga. Por tanto, la diferencia de trato subyacente se basa directamente en la edad.

29. Como expone el órgano jurisdiccional remitente, el salario de los trabajadores de Experian se compone del respectivo salario base y de la aportación al plan de pensiones, escalonada según la edad. Como la señora Kristensen durante su actividad en Experian tenía menos de 35 años, la aportación empresarial que Experian transfería por la trabajadora al seguro de jubilación equivalía al 6 % de su salario base. En consecuencia, su retribución mensual total (salario base más el 6 % de aportación empresarial) fue inferior a la retribución que habría recibido un trabajador de mayor edad (salario base más el 8 % de aportación empresarial para trabajadores de más de 35 años y salario base más el 10 % de aportación empresarial para trabajadores de más de 45 años). La inferior cuantía de la retribución y, por tanto, el trato menos favorable se basan directamente en la edad. En consecuencia, el seguro profesional de jubilación de Experian conduce a una desigualdad de trato directa por motivos de edad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), en relación con el artículo 1 de la Directiva 2000/78.

3. Justificación de la desigualdad de trato

30. Ahora bien, las aportaciones escalonadas al seguro de jubilación no constituirán una discriminación inadmisibles por razón de edad si la desigualdad de trato está justificada.

14 — Sentencia Barber, citada en la nota 8, apartado 25.

15 — Esta conclusión se corresponde también con la sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de diciembre de 1993, Neath (C-152/91, Rec. p. I-6935), apartado 29, en la que el Tribunal de Justicia, a los efectos de calificar una prestación como retribución, tuvo en cuenta la obligación contractual específica del empresario. En el caso de Experian, conforme al contrato de trabajo solamente se debe el pago de aportaciones y no el posterior abono de una pensión.

16 — Véanse al respecto mis conclusiones de 6 de mayo de 2010, Andersen (sentencia citada en la nota 2), punto 28, y la jurisprudencia allí citada, así como la última frase del vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78: «Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas [...] y debe prohibirse la discriminación.»

a) Justificación con arreglo al artículo 6, apartado 2, de la Directiva

31. Experian defiende que el régimen de pensiones de jubilación está comprendido en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva y que, por tanto, está justificado. HK defiende el punto de vista contrario. HK aduce también que el artículo 6, apartado 2, ni siquiera es aplicable al presente asunto.

i) Sobre la aplicabilidad del artículo 6, apartado 2, de la Directiva

32. El artículo 6, apartado 2, regula las diferencias de trato por motivos de edad en el marco de los regímenes profesionales de seguridad social. HK niega su aplicabilidad al presente asunto, argumentando que no se trata de una discriminación en el marco de un régimen de ese tipo, sino de una discriminación en un momento anterior, en concreto, en el momento del pago de la retribución. Sostiene que, por tanto, Experian no puede invocar el artículo 6, apartado 2. Sin embargo, esto no me convence.

33. El pago de Experian se abona, como aportación al régimen profesional de pensiones, en la cuenta del seguro de jubilación de cada trabajador, de modo que se trata sin duda de una prestación en el marco de un régimen profesional de pensiones de jubilación. Dicho pago, como ya se ha expuesto anteriormente,¹⁷ debe considerarse retribución en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, lo que es un requisito previo para la aplicabilidad de la Directiva.

34. Ahora bien, si se argumentase, como hace HK, que no puede aplicarse el artículo 6, apartado 2, siempre que las prestaciones en el marco de un régimen profesional de seguridad social constituyan una retribución, entonces el artículo 6, apartado 2, se vería privado de toda eficacia. En efecto, en caso de afirmarse la aplicabilidad de la Directiva a los regímenes profesionales de seguridad social, se excluiría automáticamente en todo caso la aplicación del artículo 6, apartado 2. El hecho de que la Directiva exija para ser aplicable a dichos regímenes que se equipare la prestación específica del empresario a una retribución y de que, al mismo tiempo, incluya una excepción para los regímenes profesionales de seguridad social demuestra el error de la argumentación de HK y que el hecho de que un pago constituya una retribución no puede suponer automáticamente la inaplicación del artículo 6, apartado 2.

35. En consecuencia, las aportaciones del empresario son prestaciones en el marco de regímenes profesionales de seguridad social, de modo que el artículo 6, apartado 2, de la Directiva es aplicable.

ii) Requisitos del artículo 6, apartado 2

36. De este modo se suscita la cuestión de si la disposición comprende el régimen profesional de pensiones de jubilación aquí controvertido. El artículo 6, apartado 2, recoge tres variantes¹⁸ en cuyo marco es admisible el recurso a criterios de edad: en primer lugar, la fijación de determinadas edades para poder optar a pertenecer a un régimen profesional de seguridad social;¹⁹ en segundo lugar, el establecimiento de determinadas edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez y, en tercer lugar, el empleo de criterios de edad en los cálculos actuariales.

17 — Véase el punto 22 de las presentes conclusiones.

18 — Al menos así ocurre en las versiones alemana, francesa, inglesa, española e italiana de la Directiva, que he comparado. La versión lingüística danesa recoge en principio, según su tenor, sólo dos variantes, en concreto el acceso a regímenes profesionales de seguridad social («adgang til») y el empleo de criterios de edad para los cálculos actuariales («anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger»). Ahora bien, a mi juicio, el presente asunto no depende de esta distinción porque, en cualquier caso, el establecimiento de límites de edad como requisito para la pertenencia también se menciona en la versión en lengua danesa de la Directiva y el régimen de pensiones de jubilación de Experian ya está justificado de conformidad con esta primera variante.

19 — Lo que no comprende, sin embargo, es la pertenencia a todo tipo de regímenes profesionales de seguridad social, sino únicamente a aquéllos relativos a la jubilación o la invalidez; véanse al respecto mis conclusiones de hoy, Toftgaard (C-546/11).

— La fijación de determinadas edades para poder optar a pertenecer a un régimen

37. La primera variante del artículo 6, apartado 2, permite establecer criterios de edad para poder optar a pertenecer a regímenes profesionales de seguridad social. Por tanto, la desigualdad de trato en la cuantía de las aportaciones en función de la edad del trabajador estaría justificada si el escalonamiento por edades fuera un requisito para poder optar al régimen de pensiones de jubilación de Experian.

38. En la interpretación del artículo 6, apartado 2, debe tenerse en cuenta que la Directiva 2000/78 no establece por sí misma el principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, principio que encuentra su fuente en diversos instrumentos internacionales y en las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros, sino que únicamente tiene por objeto establecer, en esos mismos ámbitos, un marco general para luchar contra la discriminación basada en diversos motivos, entre ellos la edad.²⁰ El Tribunal de Justicia ha reconocido el principio de no discriminación por razón de edad como expresión de dicho principio general del Derecho de la Unión.²¹ La Directiva 2000/78 simplemente concreta este principio.²² Asimismo, con arreglo al artículo 6 TUE, apartado 1, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los Tratados tendrán el mismo valor jurídico. El artículo 21, apartado 1, de la Carta prohíbe «toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de [...] edad». Por ese motivo, las excepciones a la prohibición de la discriminación deben interpretarse, por regla general, restrictivamente.²³

39. Por ello, HK y el Gobierno español opinan que el régimen de pensiones de jubilación de Experian no está amparado por el artículo 6, apartado 2, de la Directiva. Argumentan que el escalonamiento en función de la edad no afecta a los requisitos para poder optar a la pertenencia a un régimen. Como cada trabajador participa automáticamente, tras nueve meses de antigüedad en la empresa, en el régimen profesional de pensiones de jubilación, la pertenencia o no al régimen está regulada con independencia de la edad. Entienden que el escalonamiento en función de la edad supone más bien una desigualdad de trato en lo referente a la configuración de la pertenencia, es decir, relativa al «cómo» de la pertenencia, algo que no está comprendido, a su juicio, en el artículo 6, apartado 2.

40. No obstante, comparto la opinión de Experian, de los Gobiernos alemán, belga y neerlandés y de la Comisión, de que el artículo 6, apartado 2, es aplicable al presente asunto. Si bien es cierto que, como acertadamente alegan HK y España, las excepciones a la prohibición de discriminación deben interpretarse restrictivamente,²⁴ el mandato de interpretación restrictiva no se opone a aquellas medidas que son más leves que las que serían admisibles incluso en caso de interpretación restrictiva. Pues bien, así ocurre en el presente asunto.

41. El artículo 6, apartado 2, de la Directiva, por su inequívoco tenor, permite la fijación de determinadas edades para poder optar a pertenecer a un régimen profesional de seguridad social. Por tanto, Experian podría establecer un régimen en el que, por ejemplo, se excluyese categóricamente a los trabajadores menores de 35 años del régimen profesional de pensiones de jubilación. Sin duda alguna, la exclusión total de la pertenencia tiene para un trabajador efectos de mayor calado que la pertenencia con aportaciones inferiores.

20 — Sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), apartado 74, y de 19 de enero de 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Rec. p. I-365), apartado 20.

21 — Véase la sentencia Mangold, citada en la nota 20, apartado 75.

22 — Véase la sentencia Küçükdeveci, citada en la nota 20, apartado 21.

23 — Véase la sentencia de 12 de enero de 2010, Petersen (C-341/08, Rec. p. I-47), apartado 60.

24 — Véase también el punto 38 de estas conclusiones.

42. Pero si la pertenencia misma puede hacerse depender de determinados límites de edad, entonces también debería ser admisible un sistema en el que todos los trabajadores, con independencia de la edad, pueden participar en el régimen profesional de pensiones de jubilación y en el que únicamente la cuantía concreta de las aportaciones varía en función de la edad. En caso contrario, la Directiva arrojaría un resultado contradictorio, puesto que una forma más leve de desigualdad de trato sería inadmisibles, mientras que sí se admitiría una desigualdad de trato de mayor alcance.

43. Las aportaciones escalonadas en función de la edad como las previstas por Experian suponen un «mal menor» frente al establecimiento de límites de edad que excluyan categóricamente la pertenencia. Por ello, están comprendidas por el artículo 6, apartado 2, primera variante, de la Directiva.

— Necesidad de un examen adicional de proporcionalidad

44. Entre algunos de los intervinientes en el procedimiento fue objeto de discusión la cuestión de si, en el marco del artículo 6, apartado 2, debe realizarse un examen de proporcionalidad. HK así lo entiende, señalando que el artículo 6, apartado 2, constituye una excepción a la prohibición de discriminación, excepción que debe ser siempre proporcionada. Experian y el Gobierno danés defienden el punto de vista contrario y aducen que el artículo 6, apartado 2, contiene una excepción «general» al principio de no discriminación por razón de edad, de modo que no es necesario un examen de proporcionalidad. Yo comparto esta tesis.

45. En primer lugar, el propio tenor de la disposición, comparado con el del artículo 6, apartado 1, sugiere esa interpretación. Mientras que en el artículo 6, apartado 1, se exige un examen de proporcionalidad, en el apartado 2 no hay tal previsión. Si el legislador hubiera querido prever un examen adicional de proporcionalidad, lo habría establecido expresamente. Por tanto, *sensu contrario*, se puede deducir que, en el marco del artículo 6, apartado 2, no es necesario tal examen de proporcionalidad.

46. Esta diferencia entre los apartados 1 y 2 del artículo 6 resulta incluso de la propia génesis de la norma en cuestión. En el borrador inicial de la Directiva sólo se incluyeron al principio normas sobre las pensiones de jubilación, y únicamente como un punto más del artículo 5²⁵ (que posteriormente se convirtió en el actual artículo 6, apartado 1). El artículo 5 exigía expresamente que las diferencias de trato estuvieran «justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima y [resultaran] adecuadas y necesarias para su consecución». También en las posteriores versiones del borrador de la Directiva se incluyeron las normas sobre los regímenes profesionales de jubilación en el actual artículo 6, apartado 1,²⁶ de modo que estaban sujetas a la reserva del examen de proporcionalidad.

47. Como se desprende del Documento del Consejo de la Unión Europea de 20 de octubre de 2000 (nº 12494/00, p. 15), las disposiciones relativas a los regímenes profesionales de seguridad social se introdujeron más tarde en el apartado 1. Después, se reformularon en un apartado propio (véase la propuesta para el artículo 6, apartado 3, en el Documento del Consejo citado, que se corresponde con el actual artículo 6, apartado 2). En cambio, al hacerlo, no se asumió la redacción del artículo 6, apartado 1, en lo referente al examen de proporcionalidad. En este contexto se introdujo también el vigésimo quinto considerando de la Directiva,²⁷ que dispone que las diferencias de trato por razones de edad requieren disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados

25 — Véase el artículo 5, letras b) y c), de la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de 25 de noviembre de 1999, COM(1999) 565 final, p. 23.

26 — Véase la redacción del artículo 6, apartado 1, en el Documento del Consejo de la Unión Europea de 11 de octubre de 2000 (nº 12269/00, p. 15), en el que ya se incluye el concepto de «regímenes profesionales de seguridad social». Los regímenes profesionales de seguridad social se mencionaron por primera vez en el Documento del Consejo de la Unión Europea de 1 de marzo de 2000 [nº 6434/00, p. 4 (g), y en el artículo 5, letra b)].

27 — Véase el Documento del Consejo de la Unión Europea de 12 de octubre de 2000 (nº 12270/00 ADD 1, p. 5).

miembros. El hecho de que el legislador formulara un nuevo apartado para los regímenes profesionales de seguridad social con un tenor distinto demuestra que dichos regímenes, en lo que concierne a la prohibición de discriminación, están sometidos a requisitos distintos que las medidas del artículo 6, apartado 1. De no ser así, la norma en cuestión habría permanecido como un punto más dentro del apartado 1 o se habría exigido expresamente un examen de proporcionalidad.

48. También el sistema restante de la Directiva confirma esta idea. En efecto, como señala el Gobierno danés, también en otros lugares de la Directiva hay normas que exigen explícitamente un examen de proporcionalidad, y otras que precisamente no lo exigen. Así, por ejemplo, el artículo 3, apartado 4, establece, en relación con las fuerzas armadas, una excepción a la prohibición de discriminación por razón de edad, sin exigir expresamente un examen de proporcionalidad. En cambio, el artículo 4, apartado 1, dispone que una diferencia de trato en el ámbito profesional únicamente no tendrá carácter discriminatorio «siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado». Por lo tanto, el legislador ha efectuado una clara separación entre aquellas situaciones que, en principio, están exceptuadas del principio de no discriminación y aquellas que, además, están sometidas a un examen de proporcionalidad.

49. Esta interpretación se corresponde también con el objeto del artículo 6, apartado 2. Esta disposición tiene como finalidad reducir los obstáculos que se oponen a una expansión de los regímenes profesionales de pensiones de jubilación y garantizar su buen funcionamiento. Puesto que las actuales normativas de los distintos Estados miembros son, por una parte, muy diferentes entre sí y, por otra, muy complejas, los Estados miembros deberían disponer de un amplio margen de apreciación en esta materia.²⁸

50. De ahí se deduce que, en contra de la opinión de HK, no es necesario un examen adicional de proporcionalidad. Si bien es cierto que en este contexto cabría plantearse si el artículo 6, apartado 2, es contrario a la Carta al establecer una excepción generalizada al principio de no discriminación, sin exigir ningún examen de proporcionalidad, la validez de la disposición no es objeto de la presente petición de decisión prejudicial.

— Conclusión parcial

51. Por todo lo anterior cabe concluir que el régimen de pensiones de jubilación tal como Experian lo pone en práctica está comprendido en el artículo 6, apartado 2, de la Directiva.

b) Justificación con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva

52. En caso de que el Tribunal de Justicia no comparta esta opinión, cabría plantearse una justificación con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva, algo que Experian invoca a título subsidiario. Si bien el órgano jurisdiccional remitente no solicita una interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva, me pronunciaré a continuación con carácter subsidiario para poder proporcionarle una respuesta útil.

28 — Véase al respecto el Documento del Consejo de la Unión Europea de 11 de octubre de 2000 (n° 12270/00, p. 3), en el que el Reino Unido hace referencia a dicho margen de apreciación.

53. Con arreglo al artículo 6, apartado 1, 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.²⁹ Por lo tanto, en última instancia es determinante que la medida en cuestión responda a una finalidad legítima y supere un examen de proporcionalidad.³⁰

54. El juez nacional es el único competente para apreciar los hechos del litigio de que conoce y para interpretar la normativa nacional aplicable. Le corresponde determinar si una disposición está justificada por objetivos «legítimos» en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y, de ser así, en qué medida lo está. No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en el marco de una remisión prejudicial, puede orientar al órgano jurisdiccional nacional en la interpretación.³¹

i) Finalidad legítima

55. En lo que se refiere al objetivo de una medida, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que los Estados miembros y, en su caso, los agentes sociales a nivel nacional disponen de una amplia facultad de apreciación para primar un objetivo concreto sobre otros en materia de política social y laboral.³² Ahora bien, debe tratarse en todo caso de un objetivo de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional.³³

56. Experian aduce que escalonando las aportaciones en función de la edad se pretende, por una parte, facilitar a los trabajadores de mayor edad la acumulación de una cantidad suficiente en el seguro de jubilación, aun cuando comiencen su actividad en Experian en un momento tardío de su vida profesional.

57. Por otra parte, se pretende que los trabajadores jóvenes se incorporen pronto al régimen de pensiones de jubilación. Ahora bien, al mismo tiempo éstos suelen estar interesados en poder disponer con libertad de una mayor parte de su salario, en lugar de invertirlo ya en la previsión para la vejez. En ese sentido, por la vía de escalonar las aportaciones en función de la edad (también las aportaciones del trabajador) se pretende contribuir a reducir la carga de los trabajadores más jóvenes.

58. Al tener como objetivo permitir a los trabajadores de más edad acumular un saldo activo suficiente, aun en caso de que el período de aportación sea más corto, a fin de recibir una pensión razonable, e incorporar pronto a los trabajadores jóvenes al régimen de pensiones de jubilación, pero sin que las aportaciones les supongan una carga financiera excesiva con vistas a un objetivo aún lejano, el régimen de pensiones de jubilación de Experian persigue finalidades legítimas de política social en materia de política de empleo y del mercado de trabajo. En virtud de tales finalidades puede justificarse, en principio, una diferencia de trato por motivos de edad en lo referente a ventajas vinculadas al trabajo [véase el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, en relación con el párrafo segundo, letra b), de la Directiva 2000/78].

29 — Véase la sentencia Odar, citada en la nota 2, apartado 37.

30 — Véanse al respecto mis conclusiones de 6 de mayo de 2010, Andersen (sentencia citada en la nota 2), puntos 42 a 47.

31 — Sentencias de 5 de marzo de 2009, Age Concern England (C-388/07, Rec. p. I-1569), apartados 47 y 48; sentencia de 23 de noviembre de 2006, Asnef-Equifax y Administración del Estado (C-238/05, Rec. p. I-11125), apartado 40, y la jurisprudencia allí citada.

32 — Véanse las sentencias Mangold, citada en la nota 20, apartado 63, y Palacios de la Villa, citada en la nota 2, apartado 68.

33 — Sentencias Age Concern England, citada en la nota 31, apartados 47 y 48; de 18 de junio de 2009, Hütter (C-88/08, Rec. p. I-5325), apartado 41, y de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, Rec. p. I-8003), apartado 80.

59. No obstante, queda aún por examinar si para la consecución de dichas finalidades legítimas resulta proporcionado incrementar las aportaciones del empresario en función de la edad creciente del trabajador. Como se desprende del tenor del artículo 6, apartado 1, escalonar en función de la edad será proporcionado si ello resulta «adecuado y necesario» y si conduce a que se logren los objetivos perseguidos sin perjudicar excesivamente a los trabajadores más jóvenes.

ii) Que no se trate de una medida manifiestamente inadecuada

60. Escalonar en función de la edad será «adecuado» si es una medida idónea para lograr el objetivo perseguido, es decir, permitir a los trabajadores de más edad acumular un saldo activo de cuantía suficiente en su seguro de jubilación e incorporar pronto al régimen a los trabajadores más jóvenes, sin que, al mismo tiempo, ello les suponga una carga financiera excesiva.

61. A la vista de la prerrogativa de apreciación que se deduce del amplio margen de discrecionalidad de los Estados miembros para elegir las medidas que permitan lograr sus objetivos en materia de policía social y laboral,³⁴ el papel del Tribunal de Justicia se limita a garantizar que las medidas adoptadas parezcan *razonables*,³⁵ o, dicho de otro modo, que las medidas adoptadas *no sean manifiestamente inadecuadas* para alcanzar el objetivo perseguido.³⁶

62. No se aprecia que escalonar las aportaciones en función de la edad sea manifiestamente inadecuado para lograr los objetivos propuestos. Al contrario, es perfectamente comprensible que, por lo que respecta a los trabajadores de mayor edad que han comenzado tardíamente su actividad en Experian y que, por tanto, realizan aportaciones al seguro de jubilación durante un período de tiempo más corto, sea necesario realizar mayores aportaciones para que al final de su trayectoria profesional dispongan de un saldo activo suficiente. Mediante el sistema de Experian también puede lograrse la participación de los trabajadores más jóvenes.

iii) Necesidad

63. Ahora bien, además debe ser necesario escalonar las aportaciones en función de la edad. Una medida solamente es «necesaria» cuando la finalidad perseguida no habría podido alcanzarse mediante una medida menos severa pero igualmente adecuada.

64. Una posible alternativa menos gravosa para proporcionar a los trabajadores de mayor edad un saldo activo suficiente en su seguro de jubilación sería, en principio, tratar igual a todos los trabajadores en lo relativo a las aportaciones (conforme a los porcentajes que actualmente se aplican a los trabajadores de más de 45 años), pero así seguramente no podría lograrse el objetivo de que las aportaciones no supongan una carga excesiva para los trabajadores más jóvenes puesto que en ese caso también se incrementaría la aportación del trabajador.

65. Además, el hecho de que Experian prevea de forma generalizada aportaciones superiores para todos los trabajadores de mayor edad, sin considerar si éstos efectivamente tienen mayor necesidad, podría ser problemático. De hecho, el incremento de las aportaciones se aplica a todos los trabajadores de mayor edad, con independencia de si se trata de un trabajador con muchos años de antigüedad, que habrá podido acumular aportaciones en Experian durante un largo período de tiempo

34 — Sentencias Palacios de la Villa, citada en la nota 2, apartado 68; Mangold, citada en la nota 20, apartado 63; Age Concern England, citada en la nota 31, apartado 51, y Küçükdeveci, citada en la nota 20, apartado 38; en el mismo sentido también el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78, conforme al cual las diferencias de trato por motivos de edad «requieren [...] disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros» (citado en la sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 2, apartado 69).

35 — Sentencias Palacios de la Villa, citada en la nota 2, apartado 72, y Petersen, citada en la nota 23, apartado 70.

36 — Véanse mis conclusiones presentadas en el asunto Andersen (sentencia citada en la nota 2), punto 54.

(y que, por tanto, no tendría una necesidad mayor de aportaciones), o de un trabajador nuevo (que posiblemente no haya podido ahorrar nada o solamente cantidades reducidas). Además, tampoco respecto de los trabajadores nuevos se diferencia según dispongan ya o no de una previsión profesional suficiente para la vejez en virtud de anteriores relaciones laborales.

66. Por ello hay que plantearse si no cabría considerar como medida menos gravosa e igualmente efectiva para lograr los objetivos perseguidos un escalonamiento de las aportaciones en función de la necesidad o quizá un escalonamiento de la cuantía de las aportaciones en función de la (teóricamente posible) duración de la pertenencia a la empresa.

67. A este respecto, sin embargo, debe considerarse de nuevo el margen de apreciación del que disponen los Estados miembros en materia de política social.³⁷ Dicho margen de apreciación no puede abocar a que se vea menoscabada la aplicación del principio de no discriminación por razón de edad.³⁸ No obstante, existe en principio la posibilidad de prescindir, por razones de simplificación, del examen de cada caso concreto y de, en su lugar, clasificar a los trabajadores por la vía de la tipificación con arreglo a criterios generales en determinadas categorías.³⁹ Por ello, en principio, únicamente podrán exigirse aquellas medidas (menos gravosas) que sean factibles y económicamente razonables en el marco de un sistema funcional.

68. También debe tenerse en cuenta que no es misión de una empresa ofrecer un régimen profesional de pensiones de jubilación que atienda a las necesidades individuales de cada uno de los trabajadores. Garantizar una protección básica suficiente por lo que respecta a la jubilación es más bien deber de los regímenes públicos, a los que no se aplica la Directiva 2000/78. Por ello, lo decisivo puede ser únicamente que el seguro profesional de jubilación de que se trate, en sí mismo, esté regulado de forma coherente. Experian desea brindar a sus trabajadores un régimen profesional de pensiones de jubilación que funcione, independientemente del momento de inicio de su actividad y de sus anteriores relaciones laborales. Asimismo, Experian aduce que la comprobación de las necesidades individuales de cada trabajador es técnicamente imposible. También por estas razones podría excluirse un escalonamiento de las aportaciones en función de las necesidades.

69. Problemática resulta también la configuración variable de la cuantía de toda la aportación al seguro de jubilación. En lo que concierne a la inclusión de los trabajadores más jóvenes, a los que inicialmente se exige una menor previsión para la vejez, es dudoso si esto no podría lograrse también mediante una configuración variable solamente de la parte que corresponde al trabajador, manteniendo iguales las aportaciones del empresario. En realidad, la aportación del empresario no tiene ningún efecto concreto sobre el salario neto del que disponen efectivamente los trabajadores más jóvenes cada mes. Por lo tanto, un trabajador joven no «nota» si la aportación del empresario es mayor o menor, puesto que solamente la aportación del trabajador tiene un efecto directo sobre el salario mensual efectivamente disponible. A partir de la información de que se dispone no se puede evaluar si ésta es una alternativa (económicamente) razonable, de modo que corresponde al órgano jurisdiccional remitente resolver dicha cuestión.

37 — Véase el punto 55 de las presentes conclusiones.

38 — Sentencia *Age Concern England*, citada en la nota 31, apartado 51, y la jurisprudencia allí citada. Véanse también mis conclusiones presentadas en el asunto *Andersen* (sentencia citada en la nota 2), punto 63, así como mis conclusiones de 1 de abril de 2004, *Hlozek* (sentencia de 9 de diciembre de 2004, C-19/02, Rec. p. I-11491), punto 59.

39 — Véanse, de nuevo, mis conclusiones presentadas en los asuntos *Andersen* (sentencia citada en la nota 2), punto 62, y *Hlozek*, citado en la nota 38, puntos 57 y 58.

iv) Inexistencia de un perjuicio desproporcionado

70. Aun siendo el escalonamiento en función de la edad el medio menos gravoso para lograr los objetivos legítimos perseguidos, aún queda por examinar si la normativa en cuestión no implica un perjuicio desproporcionado para los trabajadores más jóvenes. Efectivamente, del principio de proporcionalidad se deduce que las medidas que menoscaben un derecho garantizado por el Derecho de la Unión (en este caso, la prohibición de discriminación por razón de edad) no deben causar a los particulares desventajas desproporcionadas con respecto a los objetivos perseguidos.⁴⁰

71. En este contexto ha de tenerse en cuenta, por una parte, que el sistema es obligatorio para todos los trabajadores, de modo que no tienen la opción de renunciar a la aportación al seguro de jubilación y de que se les paguen en su lugar las cantidades correspondientes. Tampoco resulta convincente el argumento expuesto por Experian de que los trabajadores más jóvenes que deseen un salario total más elevado pueden negociarlo así individualmente. No incumbe a un trabajador particular evitar o compensar mediante un pacto contractual individual la desigualdad de trato por motivos de edad establecida en un régimen así, menos aún en vista de la débil posición de negociación que tiene por regla general un trabajador frente al empresario.

72. No obstante, no cabe excluir en el presente asunto que los perjuicios del trato desfavorable se compensen por las ventajas que lleva aparejadas. Es cierto que estamos ante un trato desfavorable equivalente a hasta el 4 % del salario base y, por tanto, en el caso de la señora Kristensen, a 860 DKK⁴¹ menos al mes, lo que sin duda es una cantidad nada desdeñable. Pero también hay que tener en cuenta que, por una parte, la señora Kristensen obtiene ventajas del seguro profesional de jubilación de Experian porque mensualmente se realiza una aportación a su previsión para la vejez. Por otra parte, al ser inferiores las aportaciones del empresario, también lo son las del trabajador, de modo que la propia señora Kristensen únicamente ha tenido que transferir al seguro de jubilación un 3 % de su salario base. Si tuviera más de 45 años, su propia aportación alcanzaría un 5 %. En cualquier caso, estas circunstancias deberá ponderarlas en último término el tribunal nacional competente.

v) Conclusión parcial

73. En resumen, debe entenderse que una medida como la controvertida en el presente asunto puede estar justificada si el escalonamiento en función de la edad previsto para las aportaciones sirve al objetivo de permitir a los trabajadores de mayor edad la acumulación de un saldo activo suficiente en el seguro de jubilación aunque comiencen su actividad en la empresa de que se trate en un momento tardío de su vida profesional, y si, al mismo tiempo, con el escalonamiento en función de la edad se incorpora pronto a los trabajadores más jóvenes al régimen profesional de pensiones de jubilación pero sin que las aportaciones a la previsión para la vejez les supongan una carga financiera excesiva ya en los primeros años de actividad. Sin embargo, esto será así únicamente si con un esfuerzo económicamente razonable no se pueden adoptar otras medidas realistas, igualmente adecuadas, para lograr dichos objetivos con efectos menos perjudiciales para los trabajadores más jóvenes, y siempre que, por lo demás, las desventajas de un trato desfavorable no resulten desproporcionadas respecto a las ventajas del régimen de que se trate.

40 — Véanse mis conclusiones presentadas en el asunto Andersen (sentencia citada en la nota 2), puntos 67 y 68, así como las sentencias de 11 de julio de 1989, Schröder (265/87, Rec. p. 2237), apartado 21; de 10 de marzo de 2005, Tempelmann y van Schaijk (C-96/03 y C-97/03, Rec. p. I-1895), apartado 47; de 9 de marzo de 2010, ERG y otros (C-379/08 y C-380/08, Rec. p. I-2007), apartado 68, y Andersen, citada en la nota 2, apartado 47.

41 — Aplicando el tipo de cambio vigente en el momento de la interposición de la demanda ante el tribunal nacional, equivalen a aproximadamente 115,50 euros.

vi) Incentivar la fidelidad a la empresa

74. El Gobierno belga señala asimismo que la medida también podría perseguir lograr una vinculación más prolongada de los trabajadores con la empresa. Experian no se ha pronunciado en el procedimiento ante el Tribunal de Justicia sobre si escalonando en función de la edad también se perseguía dicho objetivo. Por tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente examinar si es éste el caso y si el escalonamiento de la cuantía de las aportaciones representa una forma de premio por la fidelidad a la empresa.

75. Si fuera así, en principio sería un objetivo legítimo. El escalonamiento en función de la edad también parece adecuado, en principio y al menos en lo que a los trabajadores más jóvenes se refiere, para prolongar la vinculación de los trabajadores con la empresa. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el escalonamiento en función de la edad no atiende precisamente a la antigüedad en la empresa, sino que se lleva a cabo con independencia de ella, beneficiando por tanto también a aquellos trabajadores que comienzan su actividad en Experian en un momento muy tardío de su vida profesional. Por tanto, el escalonamiento en función de la edad no es ni siquiera necesario. Al contrario, como medio menos gravoso y más efectivo habría que plantearse vincular la cuantía de las aportaciones a la antigüedad en la empresa y no a la edad. El órgano jurisdiccional remitente deberá tener en cuenta estas apreciaciones si considera también el objetivo mencionado.

VI. Conclusión

76. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales:

- «1) El artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 permite a un Estado miembro mantener un régimen jurídico en el que un empresario pueda abonar, como parte de la retribución, aportaciones al seguro de jubilación en función de la edad, que implique, por ejemplo, que el empresario realiza una aportación al seguro de jubilación del 6 % en el caso de trabajadores menores de 35 años, del 8 % en el de trabajadores entre 35 y 44 años y del 10 % en el de trabajadores de más de 45 años.
- 2) Tal régimen de pensiones de jubilación también puede estar justificado conforme al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 si el escalonamiento en función de la edad previsto para las aportaciones sirve al objetivo de permitir a los trabajadores de mayor edad la acumulación de un saldo activo suficiente en el seguro de jubilación aunque comiencen su actividad en la empresa de que se trate en un momento tardío de su vida profesional, y si, al mismo tiempo, con el escalonamiento en función de la edad se incorpora pronto a los trabajadores más jóvenes al régimen profesional de pensiones de jubilación pero sin que las aportaciones les supongan una carga financiera excesiva. Ahora bien, esto será así únicamente si con un esfuerzo económicamente razonable no se pueden adoptar medidas realistas, igualmente adecuadas, para lograr dichos objetivos con efectos menos perjudiciales para los trabajadores más jóvenes, y siempre que, por lo demás, las desventajas de un trato desfavorable no sean desproporcionadas respecto a las ventajas del régimen de que se trate.»