

Petición de decisión prejudicial planteada por el Areios Pagos (Grecia) el 4 de julio de 2019 — AB/Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

(Asunto C-511/19)

(2019/C 319/28)

Lengua de procedimiento: griego

Órgano jurisdiccional remitente

Areios Pagos

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: AB

Recurrida: Olympiako Athlitiko Kentro Athinon — Spyros Louis

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, ⁽¹⁾ 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?

(1) 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).