Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 6 de diciembre de 2012 *

«Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de cualquier discriminación basada en la edad y en la discapacidad — Indemnización por despido — Plan social que prevé la reducción del importe de la indemnización por despido abonada a los trabajadores con discapacidad»

En el asunto C-152/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial, planteada con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht München (Alemania), mediante resolución de 17 de febrero de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de marzo de 2011, en el procedimiento entre

Johann Odar

y

Baxter Deutschland GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Rosas, en funciones de Presidente de la Sala Segunda, y los Sres. U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (Ponente) y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 18 de abril de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Odar, por los Sres. S. Saller y B. Renkl, Rechtsanwälte;

— en nombre de Baxter Deutschland GmbH, por la Sra. C. Grundmann, Rechtsanwältin;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze, J. Möller y N. Graf Vitzthum, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y V. Kreuschitz, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de julio de 2012;

* Lengua de procedimiento: alemán.

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 2 y 6, apartado 1, párrafo segundo, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en un litigio entre el Sr. Odar y su antiguo empleador, Baxter Deutschland GmbH (en lo sucesivo, «Baxter»), en relación con el importe de la indemnización por despido que percibió de acuerdo con el plan de previsión social (en lo sucesivo, «PPS»), concertado entre dicha sociedad y su comité de empresa.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 8, 11, 12 y 15 de la Directiva 2000/78 están redactados en los siguientes términos:

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

[…]

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

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. […]

[…]

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

4 Con arreglo a lo establecido en 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».

5 El artículo 2 de la misma Directiva, rubricado «Concepto de discriminación», establece en sus apartados 1 y 2:

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

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

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

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

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

6 El artículo 3 de la Directiva 2000/78, rubricado «Ámbito de aplicación», establece lo siguiente en su apartado 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;

[…]»

7 El artículo 6 de la misma Directiva, bajo la rúbrica «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», establece en su apartado 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 [remuneración], 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;

[…]»

8 El artículo 16 de la Directiva dispone lo siguiente:

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

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

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

Derecho alemán

Legislación alemana

9 La adaptación del Derecho alemán a la Directiva 2000/78 se llevó a efecto en virtud de la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. I, p. 1897; en lo sucesivo, «AGG»). A tenor del artículo 1 de dicha Ley, que lleva como epígrafe «Objetivo de la Ley»:

«El objetivo de la presente Ley es impedir o eliminar toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.»

10 El artículo 10 de la AGG, que lleva como epígrafe «Admisibilidad de la diferencia de trato por motivos de edad», establece lo siguiente:

«No obstante lo dispuesto en el artículo 8, también será admisible una diferencia de trato por motivos de edad cuando un objetivo legítimo la justifique de manera objetiva y razonable. Los medios aplicados para lograr dicho objetivo han de ser razonables y necesarios. Tales diferencias de trato pueden comprender, en particular:

[…]

6. Diferentes prestaciones en planes sociales en el sentido de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley sobre la organización de las empresas), cuando los interlocutores en la empresa han adoptado un régimen de indemnizaciones que establece una graduación en función de la edad o de la antigüedad en que, dando una preponderancia relativamente marcada a la edad, se han tenido en cuenta de forma apreciable las oportunidades en el mercado laboral condicionadas por la edad, o cuando se ha excluido de las prestaciones del plan social a los empleados que están económicamente cubiertos porque, tras percibir, en su caso, la prestación por desempleo, tienen derecho a una pensión de jubilación.»

11 Los artículos 111 a 113 de la Betriebsverfassungsgesetz, en su versión de 25 de septiembre de 2001 (BGBl. 2001 I, p. 2518), exigen que se adopten medidas para mitigar las consecuencias adversas ocasionadas a los trabajadores a raíz de una reestructuración de la empresa. Los empresarios y comités de empresa tienen la obligación de acordar planes sociales a estos efectos.

12 El artículo 112 de la Betriebsverfassungsgesetz, rubricado «Acuerdo sobre las modificaciones estructurales en la empresa y plan social», prevé lo siguiente en su apartado 1:

«Si la dirección y el comité de empresa llegan a un acuerdo para equilibrar los intereses respectivos cuando se aborde una modificación estructural prevista para la empresa, el acuerdo se formalizará por escrito y se firmará por las dos partes. De igual modo se procederá en el caso del acuerdo que permita compensar o mitigar las consecuencias económicas para los trabajadores que resulten de la modificación prevista en la empresa (plan social). El plan social producirá los efectos de un acuerdo de empresa […]»

13 De conformidad con el artículo 127 del Código social, que figura en el libro III de éste, el abono de las prestaciones ordinarias por desempleo se efectúa por un tiempo limitado, determinado según la edad del trabajador y el tiempo cotizado. Un trabajador tiene derecho a una prestación por desempleo correspondiente a 12 meses de salario antes de cumplir 50 años, a 15 meses después de cumplir 50 años, a 18 meses después de cumplir 55 años y a 24 meses después de cumplir 58 años.

El plan de previsión social y el plan social complementario

14 Con fecha de 30 de abril de 2004, Baxter suscribió un PPS con el comité central de la empresa. El artículo 6, apartado 1, puntos 1.1 a 1.5, de dicho plan está redactado en los siguientes términos:

«1. Indemnización por extinción de la relación laboral (salvo casos de “jubilación anticipada”)

1.1. Los trabajadores de la empresa a los que, a pesar de todos los esfuerzos realizados, no pueda ofrecerse un puesto de trabajo aceptable en la empresa Baxter [establecida en] Alemania, cuyo contrato no pueda resolverse anticipadamente con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5, y que dejen la empresa (ya sea porque han sido despedidos por causas económicas, ya sea porque se ha puesto fin a su relación de trabajo de común acuerdo entre la empresa y el trabajador) percibirán una indemnización por la extinción de la relación de trabajo cuyo importe se calculará en euros, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Indemnización = factor de edad x antigüedad en la empresa x salario mensual bruto (en lo sucesivo, “fórmula general”)

1.2. Tabla según el factor de edad

Edad	Factor de edad	Edad	Factor de edad	Edad	Factor de edad	Edad	Factor de edad	Edad	Factor de edad
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30

25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[…]

1.5. Para los trabajadores mayores de 54 años que sean despedidos por causas económicas o que resuelvan la relación laboral de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, la indemnización calculada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, punto 1.1, se comparará con la obtenida con arreglo a la siguiente fórmula:

Meses restantes hasta el momento más temprano posible de jubilación x 0,85 x salario mensual bruto (en lo sucesivo, "fórmula especial").

En caso de que la indemnización calculada [según la fórmula general] sea mayor que la indemnización calculada [según la fórmula especial], se abonará el menor de los dos importes, si bien dicho importe no podrá ser inferior a la mitad de [la indemnización calculada según la fórmula general].

En caso de que el resultado de la indemnización calculada [según la fórmula especial] sea igual a cero, se abonará la mitad de la indemnización calculada [según la fórmula general].»

15 El 13 de marzo de 2008, Baxter suscribió con el comité de empresa del grupo un plan social complementario (en lo sucesivo, «PSC»). El artículo 7 de dicho plan, que se refiere a las indemnizaciones, es del siguiente tenor:

«Los trabajadores a los que se aplica el presente [PPS] y cuyo contrato de trabajo finalice debido a las modificaciones en la empresa percibirán las siguientes prestaciones:

7.1. Indemnización: los trabajadores percibirán una sola indemnización de acuerdo con lo previsto en el artículo 6, apartado 1, del [PPS].

7.2 Aclaración: Las partes acuerdan la siguiente aclaración del artículo 6, punto 1.5 del [PPS]: Se entenderá por momento más temprano posible de jubilación el momento en que el trabajador tiene por primera vez derecho a la pensión legal de jubilación, incluso si se trata de una pensión reducida por jubilación anticipada.

[…]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

16 El Sr. Odar, demandante en el litigio principal, es un ciudadano austriaco nacido en 1950. Está casado, tiene dos hijos a su cargo y se le ha reconocido una discapacidad grave con un grado del 50 %. El Sr. Odar ocupaba un puesto de trabajo desde el 17 de abril de 1979 en Baxter o en la sociedad a la que sucedió Baxter. Al término de su relación laboral, desempeñaba las funciones de director de marketing.

17 Baxter puso fin a la relación de trabajo del Sr. Odar mediante carta de 25 de abril de 2008 y le propuso proseguir la citada relación en la sede de Múnich-Unterschleißheim (Alemania). El Sr. Odar aceptó esta proposición y posteriormente decidió renunciar con fecha de 31 de diciembre de 2009, después de que las partes convinieran que la renuncia no menoscabaría su derecho a una indemnización.

18 Como se desprende de la resolución de remisión, el Sr. Odar puede invocar ante el régimen alemán de seguro de vejez el derecho a una pensión de jubilación ordinaria a la edad de 65 años, es decir, a partir del 1 de agosto de 2015, así como el derecho a obtener una pensión por discapacidad grave al cumplir 60 años, esto es, a partir del 1 de agosto de 2010.

19 Baxter abonó al Sr. Odar una indemnización con arreglo al PPS por un importe bruto de 308 253,31 euros. Aplicando la fórmula general, la indemnización que se le podría haber abonado se habría elevado a 616.506,63 euros brutos. Basándose, de acuerdo con la fórmula especial, en el supuesto de una jubilación en el momento más temprano posible, es decir, el 1 de agosto de 2010, Baxter calculó una indemnización que ascendía a 197.199,09 euros brutos. Por lo tanto, le abonó el importe mínimo garantizado, que corresponde a la mitad de 616 506,63 euros.

20 Mediante escrito de 30 de junio de 2010, el Sr. Odar interpuso un recurso ante el Arbeitsgericht München (Tribunal de lo Social de Múnich), mediante el que solicitaba que se condenara a Baxter a abonarle una indemnización adicional por importe bruto de 271 988,22 euros. Esta suma equivale a la diferencia entre la indemnización que se le abonó y la suma que habría cobrado, con la misma antigüedad en la empresa, si hubiera tenido 54 años cuando finalizó su relación de trabajo con ella. El Sr. Odar considera que el cálculo de la indemnización establecido en el PPS le perjudica debido a su edad y a su discapacidad.

21 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad con la Directiva 2000/78 del artículo 10, tercera frase, punto 6, de la AGG y de la norma contenida en el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS. Dicho órgano señala que, si la primera de estas dos disposiciones nacionales no es conforme con el Derecho de la Unión y, por consiguiente, no es aplicable, procederá estimar el recurso interpuesto ante él por el Sr. Odar. En efecto, la segunda disposición mencionada no puede basarse en una norma incompatible con la citada Directiva.

22 En tales circunstancias, el Arbeitsgericht München decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Vulnera el principio de no discriminación por motivos de edad conforme a los artículos 1 y 16 de la Directiva [2000/78] una normativa nacional que dispone que puede admitirse un trato diferenciado por razón de la edad si los interlocutores en la empresa, en el marco de un régimen profesional de seguridad social, han excluido de las prestaciones del plan social a los trabajadores que están económicamente cubiertos porque, tras percibir, en su caso, la prestación por desempleo, tienen derecho a una pensión de jubilación, o está justificada esa diferencia de trato en virtud del artículo 6, apartado 1, [párrafo segundo], letra a), de [esta Directiva]?

2) ¿Vulnera el principio de no discriminación por motivos de discapacidad conforme a los artículos 1 y 16 de la Directiva [2000/78] una normativa nacional que dispone que puede admitirse un trato diferenciado por razón de la edad si, en el marco de un régimen profesional de seguridad social, el empresario y los trabajadores han excluido de las prestaciones del plan social a los trabajadores que están económicamente cubiertos porque, tras percibir, en su caso, la prestación por desempleo, tienen derecho a una pensión de jubilación?

3) ¿Vulnera el principio de no discriminación por motivos de edad conforme a los artículos 1 y 16 de la Directiva [2000/78] una normativa de un régimen profesional de seguridad social que dispone que para los trabajadores mayores de 54 años despedidos por causas económicas se efectúe un cálculo alternativo de la indemnización sobre la base del momento de jubilación lo más cercano posible y, en comparación con el método general de cálculo, vinculado en particular a la antigüedad en la empresa, se ha de pagar la indemnización de menor cuantía, si bien, al menos, la mitad de la indemnización que correspondería con arreglo al método general, o está justificada esa diferencia de trato en virtud del artículo 6, apartado 1, [párrafo segundo], letra a), de [esta Directiva]?

4) ¿Vulnera el principio de no discriminación por motivos de discapacidad conforme a los artículos 1 y 16 de la Directiva [2000/78] una normativa de un régimen profesional de seguridad social que dispone que para los trabajadores mayores de 54 años despedidos por causas económicas se efectúe un cálculo alternativo de la indemnización sobre la base del momento de jubilación lo más cercano posible y, en comparación con el método general de cálculo, vinculado en particular a la antigüedad en la empresa, se ha de pagar la indemnización de menor cuantía, si bien, al menos, la mitad de la indemnización que correspondería con arreglo al método general, habida cuenta de que el método alternativo atiende a una pensión de jubilación por discapacidad?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las dos primeras cuestiones

23 Mediante sus dos primeras cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 2, apartado 2, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece que una diferencia de trato basada en la edad puede ser lícita cuando, en un régimen de previsión social de una empresa, los interlocutores han excluido del beneficio de las prestaciones del plan social a trabajadores que disponen de protección económica debido a que tienen derecho a una pensión de jubilación, en su caso después de haber recibido prestaciones por desempleo.

24 A este respecto, ha de recordarse, de inmediato, la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia según la cual las cuestiones sobre la interpretación del Derecho comunitario planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o también cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véanse, en particular, las sentencias de 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10, Rec. p. I-5667, apartado 27; de 29 de marzo de 2012, SAG ELV Slovensko y otros, C-599/10, apartado 15, y de 12 de julio de 2012, VALE Építési, C-378/10, apartado 18).

25 Es preciso señalar que tal es precisamente el caso en este asunto.

26 Efectivamente, las dos primeras cuestiones se basan en la premisa, contemplada en el artículo 10, tercera frase, punto 6, de la AGG, de que los interlocutores de la empresa excluyan del beneficio de las prestaciones del plan social a los trabajadores que dispongan de una protección económica por tener derecho a una pensión de jubilación, en su caso después de haber recibido prestaciones por desempleo.

27 Sin embargo, nada en la resolución de remisión indica que el litigio principal se refiera a tal supuesto. Por el contrario, el órgano jurisdiccional remitente ha señalado que, en contraste con la facultad prevista en dicho precepto de la AGG, el PPS no permite excluir del beneficio de la indemnización por despido a los trabajadores próximos a la jubilación y tampoco prevé que se tenga en cuenta el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo. Como se desprende de los autos, el Sr. Odar obtuvo una indemnización por despido, pero ésta se redujo de conformidad con lo señalado en el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS, interpretado conjuntamente con el artículo 7, punto 7.2, del PSC, lo cual impugna mediante su recurso ante dicho órgano jurisdiccional.

28 Por lo tanto, se advierte de manera manifiesta que la cuestión de la compatibilidad del artículo 10, tercera frase, punto 6, de la AGG con la Directiva 2000/78 tiene carácter abstracto y puramente hipotético, considerado el objeto del litigio principal.

29 En estas circunstancias, no procede responder a las cuestiones primera y segunda planteadas por el órgano jurisdiccional remitente.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

30 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 2, apartado 2, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa contenida en un régimen de previsión social de una empresa que establece, para sus trabajadores de más de 54 años que son despedidos por causas económicas, que el importe de la indemnización a la que tienen derecho se calcule de acuerdo con la fecha más temprana posible de jubilación, contrariamente a lo previsto en el método general de cálculo, según el cual dicha indemnización se basa en particular en la antigüedad en la empresa, de tal modo que la indemnización abonada a esos trabajadores es inferior a la indemnización que resulta de aplicar ese método general, aunque es al menos igual a la mitad de esta última.

31 En primer lugar, respecto a la cuestión acerca de si la normativa nacional en cuestión en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, ha de señalarse que, tanto del título y de los considerandos como del contenido y de la finalidad de dicha Directiva, se desprende que ésta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a cualquier persona la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos previstos en el artículo 1 de dicha Directiva, entre los que figura la edad.

32 Más concretamente, se desprende del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 que éste se aplica, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, «a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos», en relación, en particular, con «las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».

33 Al prever la reducción del importe de la indemnización por despido para los trabajadores de más de 54 años, el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS afecta a las condiciones de despido de esos trabajadores, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78. Por lo tanto, un precepto nacional de ese tipo se encuentra dentro del ámbito de aplicación de dicha Directiva.

34 Como se desprende de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, al adoptar medidas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, que concreta en materia de empleo y ocupación el principio de no discriminación por razón de la edad, los interlocutores sociales deben actuar con observancia de dicha Directiva (sentencias de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, Rec. p. I-8003, apartado 48, y de 7 de junio de 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, apartado 22).

35 Respecto a la cuestión acerca de si la normativa controvertida en el litigio principal contiene una diferencia de trato basada en la edad, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, procede señalar que el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS —respecto a los trabajadores que han sobrepasado la edad de 54 años y son despedidos por causas económicas o para los que ha terminado la relación de trabajo de común acuerdo entre la empresa y el trabajador— tiene el efecto de que la indemnización calculada de conformidad con la fórmula general se compara a la

obtenida de acuerdo con la fórmula especial. El menor de esos dos importes se entrega al trabajador afectado, el cual tiene, no obstante, la garantía de percibir un importe equivalente a la mitad del que resulta de la aplicación de la fórmula general.

36 De conformidad con esos preceptos, se abonó al Sr. Odar un importe de 308 357,10 euros, equivalentes a la mitad de la indemnización que resulta de aplicar la fórmula general. Si hubiera tenido 54 años en el momento de su despido, el Sr. Odar habría tenido derecho, siendo las demás circunstancias iguales, a una indemnización que habría ascendido a 580.357,10 euros. El hecho de tener más de 54 años, por lo tanto, determinó la aplicación del método comparativo y el abono de un importe inferior al que habría tenido derecho a obtener si no hubiera superado esa edad. Por lo tanto, se evidencia que el método de cálculo establecido en el PPS en caso de despido por causas económicas implica una diferencia de trato basada directamente en la edad.

37 Procede examinar si dicha diferencia de trato puede estar justificada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78. Este precepto dispone, en efecto, que una diferencia de trato basada en la edad no constituirá discriminación si está justificada 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.

38 Respecto al objetivo de las medidas nacionales controvertidas en el litigio principal, el órgano jurisdiccional remitente observa que los términos del artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS no proporcionan información alguna relativa a los objetivos perseguidos. No obstante, se desprende de los autos remitidos al Tribunal de Justicia que estos últimos se confunden con el objetivo de la norma contenida en el artículo 10, tercera frase, punto 6, de la AGG. Como señala el órgano jurisdiccional remitente, las normas específicas que se adopten con arreglo al plan social por los interlocutores sociales deben promover efectivamente el objetivo contemplado en ese precepto de la AGG, y no menoscabar de forma desproporcionada los intereses de los grupos de edad desfavorecidos.

39 De acuerdo con el artículo 112 de la Betriebsverfassungsgesetz, en su versión de 25 de septiembre de 2001, el sentido y la finalidad de un plan social consisten en compensar o mitigar las consecuencias de las modificaciones estructurales en la empresa afectada. En sus observaciones escritas, el Gobierno alemán ha precisado a este respecto que las indemnizaciones abonadas con arreglo a un plan de previsión social no tienen por objeto específico facilitar la reanudación de la vida profesional.

40 Una diferenciación basada en la edad entre las indemnizaciones abonadas con arreglo a un plan de previsión social persigue, a su entender, un objetivo basado en la apreciación de que, puesto que se producen desventajas económicas en el futuro, algunos trabajadores que no se verán expuestos a dichas desventajas a raíz de la pérdida de su empleo, o que sólo se verán expuestos a ellas de forma atenuada en comparación con otros, pueden ser excluidos de esos derechos de forma general.

41 El Gobierno alemán señala a este respecto que un plan social debe prever un reparto de medios limitados, de manera que pueda cumplir su «función de transición» respecto al conjunto de los trabajadores y no sólo respecto a los más mayores de entre éstos. Un plan como ese, en principio, no puede llevar a poner en peligro la supervivencia de la empresa o los puestos de trabajo restantes. El artículo 10, tercera frase, punto 6, de la AGG permite igualmente, en su opinión, limitar las posibilidades de abuso consistentes en que un trabajador obtenga una indemnización destinada a apoyarle en la búsqueda de un nuevo empleo cuando se va a jubilar.

42 Dicha disposición nacional, por lo tanto, tiene por objeto la concesión de una compensación para el futuro, la protección de los trabajadores más jóvenes y la ayuda a su reincorporación al trabajo, teniendo en cuenta, en todo caso, la necesidad de un reparto justo de los recursos económicos limitados de un plan social.

43 Tales objetivos pueden justificar, por excepción al principio de interdicción de las discriminaciones basadas en la edad, diferencias de trato ligadas, en particular, «al establecimiento de condiciones especiales de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y remuneración, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad […], con vistas a garantizar su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas», en el sentido de lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78.

44 Además, debe considerarse legítimo el objetivo de evitar que dicha indemnización beneficie a personas que no buscan un nuevo empleo sino que van a percibir unos ingresos de sustitución en forma de pensión de jubilación (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Rec. p. I-9343, apartado 44).

45 En estas circunstancias, procede admitir que objetivos como los perseguidos por el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS, en principio, deben ser considerados aptos para justificar «objetiva y razonablemente», «en el marco del Derecho nacional», una diferencia de trato basada en la edad, como prevé el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78.

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

47 Procede recordar, a este respecto el amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros y, en su caso, a los interlocutores sociales a nivel nacional no sólo en lo que atañe a la opción de perseguir un objetivo determinado en materia de política social y de empleo, sino también en la definición de las medidas idóneas para alcanzarlo (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de julio de 2012, Hörnfeldt, C-141/11, apartado 32).

48 Respecto al carácter apropiado de los preceptos del PPS y del PSC en cuestión, procede señalar que la reducción del importe de la indemnización por despido concedida a los trabajadores que, en la fecha de su despido, gozan de una cobertura económica, no parece irrazonable atendida la finalidad de dichos planes sociales, consistente en aportar una mayor protección a los trabajadores para los que la transición a un nuevo empleo resulta difícil debido a sus limitados recursos económicos.

49 Por lo tanto, ha de considerarse que un precepto como el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS no es manifiestamente inadecuado para alcanzar el objetivo legítimo de política de empleo que persigue el legislador alemán.

50 En cuanto al carácter necesario de estas disposiciones, procede señalar, ciertamente, que el artículo 7, punto 7.2, del PSC establece que la fecha más temprana posible de jubilación, a efectos de lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS, corresponde a la fecha en que el trabajador puede obtener una pensión de jubilación, aun cuando se trate de una pensión que conlleve una disminución de los derechos por el hecho de que se haya accedido a ella de forma anticipada.

51 No obstante, como se ha señalado en el apartado 27 de la presente sentencia, el PPS sólo prevé la reducción del importe de la indemnización por despido concedida a esos trabajadores.

52 A este respecto, ha de observarse, por una parte, que el artículo 6, punto 1.5, del PPS establece que la indemnización concedida al trabajador afectado corresponde al importe, calculado de acuerdo con la fórmula general o de acuerdo con la fórmula especial, que es menos elevado, si bien el beneficiario siempre tiene la garantía de que el importe que se le abone efectivamente será al menos igual a la mitad del obtenido al aplicar la fórmula general. Además, como se desprende de la tabla reproducida en el apartado 14 de la presente sentencia, el factor de la edad, que es uno de los coeficientes de la fórmula general y de la fórmula especial, aumenta progresivamente a partir de los 18 años (0,35) hasta los 57 (1,70). Sólo a partir de los 59 años comienza a reducirse este factor (1,50) para alcanzar su valor mínimo a la edad de 64 años (0,30). Por otra parte, como establece el párrafo tercero de ese precepto,

aun cuando la aplicación de la fórmula especial conduzca a un resultado igual a cero, el trabajador afectado tendrá derecho al abono de una indemnización igual a la mitad de la calculada de conformidad con la fórmula general.

53 Atendiendo a las apreciaciones del órgano jurisdiccional remitente, procede señalar que el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS es fruto de un acuerdo negociado entre los representantes de los trabajadores y los de los empresarios, en virtud del cual ambos ejercitaron el derecho a la negociación colectiva que se les reconoce en tanto que derecho fundamental. El hecho de encomendar así a los interlocutores sociales el cometido de definir un equilibrio entre sus respectivos intereses ofrece una flexibilidad nada desdeñable, al poder cada una de las partes, en su caso, denunciar el acuerdo (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rec. p. I-9391, apartado 67).

54 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la tercera cuestión que los artículos 2, apartado 2, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa encuadrada en el régimen de previsión social de una empresa que establece, respecto a sus trabajadores de más de 54 años que son despedidos por causas económicas, que el importe de la indemnización a la que tienen derecho se calcule de acuerdo con la fecha más temprana posible de jubilación, contrariamente a lo previsto en el método general de cálculo, según el cual dicha indemnización se basa, en particular, en la antigüedad en la empresa, de tal modo que la indemnización abonada a los citados trabajadores es inferior a la indemnización que resulta de aplicar ese método general, aunque es al menos igual a la mitad de esta última.

Sobre la cuarta cuestión

55 Mediante su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa encuadrada en un régimen de previsión social de una empresa que establece, respecto a sus trabajadores de más de 54 años que son despedidos por causas económicas, que el importe de la indemnización a la que tienen derecho se calcule de acuerdo con la fecha más temprana posible de jubilación, contrariamente a lo previsto en el método de cálculo general, según el cual tal indemnización se basa, en particular, en la antigüedad en la empresa, de modo que la indemnización abonada es inferior a la indemnización que resulta de aplicar ese método general, aunque es al menos igual a la mitad de esta última, y que toma en consideración, cuando se aplica ese otro método de cálculo, la posibilidad de obtener una pensión de jubilación anticipada por razón de una discapacidad.

56 En primer lugar, respecto a la cuestión acerca de si el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS, interpretado conjuntamente con el artículo 7, punto 7.2, del PSC, contiene una diferencia de trato basada en la discapacidad, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, procede señalar que el importe de la indemnización por despido abonado al trabajador afectado se reduce, de conformidad con dicho artículo 7, punto 7.2, teniendo en cuenta la fecha más temprana posible de jubilación. Ahora bien, la concesión de una pensión de jubilación se supedita a un requisito de edad mínima y esta edad es diferente en el caso de las personas con discapacidad grave.

57 Como ha señalado la Abogado General en el punto 50 de sus conclusiones, el primer elemento del método de cálculo según la fórmula especial siempre será más bajo para un trabajador gravemente discapacitado que para un trabajador sin discapacidad de la misma edad. En el caso de autos, el hecho de que el cálculo se base en la edad de jubilación, de manera aparentemente neutra, da como resultado que los trabajadores con grave discapacidad, que pueden jubilarse a una edad anterior, esto es, a los 60 años y no a los 63 como es el caso de los trabajadores sin discapacidad, obtienen una indemnización por despido de menor cuantía, y ello debido a su discapacidad grave.

58 Como se desprende de las observaciones del Sr. Odar y como admitió Baxter en la vista, el importe de la indemnización por despido que aquel habría obtenido, si no padeciera una discapacidad grave, habría ascendido a 570.839,47 euros.

59 De ello se deriva que el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS, interpretado conjuntamente con el artículo 7, punto 7.2, del PSC, cuya aplicación tiene el efecto de que el importe de la indemnización por despido abonada a un trabajador con discapacidad grave es inferior al obtenido por un trabajador sin discapacidad, implica una diferencia de trato basada indirectamente en el criterio de la discapacidad, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 1, en relación con el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

60 En segundo lugar, procede examinar si, en un contexto como el regulado por el precepto controvertido en el litigio principal, los trabajadores que padecen una discapacidad grave y se encuentran en un intervalo de edad próximo a la jubilación están en una situación comparable –en el sentido de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 78/2000– a la de los trabajadores sin discapacidad que se encuentran en el mismo intervalo de edad. El Gobierno alemán, en efecto, alega que estas dos categorías de trabajadores están en situaciones de partida objetivamente diferentes por lo que se refiere a su derecho a recibir una pensión.

61 Ha de ponerse de relieve, a este respecto, que los trabajadores comprendidos en intervalos de edad próximos a la jubilación están en una situación comparable a la de los otros trabajadores afectados por el plan social, ya que su relación de trabajo con la empresa cesa por el mismo motivo y en las mismas condiciones.

62 En efecto, la ventaja concedida a los trabajadores con discapacidad grave, que consiste en poder obtener una pensión de jubilación a partir de una edad tres años inferior a la fijada para los trabajadores sin discapacidad, no puede colocarlos en una situación específica con respecto a estos trabajadores.

63 De conformidad con el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, procede examinar si la diferencia de trato existente entre estos dos tipos de trabajadores está objetiva y razonablemente justificada por una finalidad legítima, si los medios para la consecución de esa finalidad son adecuados y si no exceden de lo necesario para alcanzar la finalidad perseguida por el legislador alemán.

64 A este respecto, por una parte, ya se ha señalado, en los apartados 43 a 45 de la presente sentencia, que objetivos como los perseguidos por el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS deben, en principio, considerarse aptos para justificar «objetiva y razonablemente», «en el marco del Derecho nacional», como establece el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato basada en la edad. Por otra parte, como se desprende de lo dicho en el apartado 49 de la presente sentencia, un precepto nacional como ése no parece manifiestamente inadecuado para alcanzar la finalidad legítima de una política de empleo como la que persigue el legislador alemán.

65 Con objeto de examinar si el artículo 6, apartado 1, punto 1.5, del PPS, interpretado conjuntamente con el artículo 7, punto 7.2, del PSC, excede de lo necesario para alcanzar las finalidades perseguidas, procede situar ese precepto en el contexto en que se inscribe y tomar en consideración el perjuicio que puede ocasionar a las personas a que se refiere.

66 Baxter y el Gobierno alemán alegan, en esencia, que la reducción del importe de la indemnización por despido obtenida por el Sr. Odar está justificada por la ventaja concedida a los trabajadores con grave discapacidad, que consiste en poder obtener la pensión de jubilación a partir de una edad tres años inferior a la fijada para los trabajadores sin discapacidad.

67 Sin embargo, este razonamiento no puede admitirse. En efecto, por una parte, hay discriminación basada en la discapacidad cuando la medida controvertida no está justificada por razones objetivas ajenas a tal discriminación (véanse, en este sentido, y por analogía, las sentencias de 6 de abril de 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec. p. I-2447, apartado 29; de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, Rec. p. I-12575, apartado 67, y de 12 de octubre de 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, apartado 43). Por otra parte, tal razonamiento comprometería la eficacia de las disposiciones nacionales que establecen dicha ventaja, cuya razón de ser es, en general, tener en cuenta las dificultades y los riesgos particulares que encuentran los trabajadores afectados por una discapacidad grave.

68 Se evidencia así que los interlocutores sociales, al perseguir la finalidad legítima de un reparto equitativo de los recursos económicos limitados afectados a un plan social y proporcionado con las necesidades de los trabajadores afectados, no tuvieron en cuenta datos relevantes que se refieren, en particular, a los trabajadores con discapacidad grave.

69 En efecto, ignoraron tanto el riesgo que corren las personas afectadas por una discapacidad grave, que en general encuentran más dificultades que los trabajadores sin discapacidad para reincorporarse al mercado de trabajo, como el hecho de que ese riesgo se incrementa a medida que se aproximan a la edad de jubilación. Ahora bien, esas personas tienen necesidades específicas ligadas tanto a la protección que requiere su estado como a la necesidad de hacer frente a una posible agravación de dicho estado. Como ha señalado la Abogado General en el punto 68 de sus conclusiones, ha de tenerse en cuenta el riesgo de que las personas afectadas por una discapacidad grave se vean expuestas a necesidades económicas ineludibles a causa de su discapacidad, o que, al hacerse más mayores, dichas necesidades económicas puedan aumentar.

70 De ello se desprende que, al conducir al abono de una indemnización de despido por causas económicas a un trabajador gravemente discapacitado de un importe inferior a la percibida por un trabajador sin discapacidad, la medida cuestionada en el litigio principal tiene el efecto de lesionar excesivamente los intereses legítimos de los trabajadores gravemente discapacitados, por lo que excede de lo necesario para alcanzar las finalidades de política social perseguidas por el legislador alemán.

71 Por lo tanto, la diferencia de trato que resulta de lo previsto en el artículo 6 apartado 1, punto 1.5, del PPS no puede considerarse justificada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78.

72 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuarta cuestión prejudicial que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa encuadrada en un régimen de previsión social de una empresa que establece, respecto a sus trabajadores de más de 54 años que son despedidos por causas económicas, que el importe de la indemnización a la que tienen derecho se calcule de acuerdo con la fecha más temprana posible de jubilación, contrariamente a lo previsto en el método de cálculo general, según el cual, tal indemnización se basa, en particular, en la antigüedad en la empresa, de modo que la indemnización abonada es inferior a la indemnización que resulta de aplicar ese método general, aunque es al menos igual a la mitad de esta última, y que toma en consideración, al aplicar ese otro método de cálculo, la posibilidad de obtener una pensión de jubilación anticipada por razón de una discapacidad.

Costas

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

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

1) **Los artículos 2, apartado 2, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 /CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa encuadrada en el régimen de previsión social de una empresa que establece, respecto a sus trabajadores de más de 54 años que son despedidos por causas económicas, que el importe de la indemnización a la que tienen derecho se calcule de acuerdo con la fecha más temprana posible de jubilación, contrariamente a lo previsto en el método general de cálculo, según el cual dicha indemnización se basa, en particular, en la antigüedad en la empresa, de tal modo que la indemnización abonada a los citados trabajadores es inferior a la indemnización que resulta de aplicar ese método general, aunque es al menos igual a la mitad de esta última.**

2) **El artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa encuadrada en un régimen de previsión social de una empresa que establece, respecto a sus trabajadores de más de 54 años que son despedidos por causas económicas, que el importe de la indemnización a la que tienen derecho se calcule de acuerdo con la fecha más temprana posible de jubilación, contrariamente a lo previsto en el método de cálculo general, según el cual tal indemnización se basa, en particular, en la antigüedad en la empresa, de modo que la indemnización abonada es inferior a la indemnización que resulta de aplicar ese método general, aunque es al menos igual a la mitad de esta última, y que toma en consideración, al aplicar ese otro método de cálculo, la posibilidad de obtener una pensión de jubilación anticipada por razón de una discapacidad.**

Firmas