

STJUE de 26 de febrer de 2015, assumpte C-515/13

No hi ha discriminació per raó d'edat en una normativa que estableix que no es pagui indemnització per acomiadament a treballadors que tinguin dret a la pensió de jubilació en finalitzar la relació laboral (accés al text de la sentència)

Un empleat va continuar treballant més enllà de l'edat de jubilació (65 anys) per a una empresa a Dinamarca, fins el seu acomiadament als 67 anys, quan tenia una antiguitat superior a 12 anys. No obstant va seguir treballant en una altra empresa del mateix país. Segons la llei danesa, **es concedeix una indemnització especial per acomiadament d'un mes de salari a aquells treballadors que haguessin estat ocupats durant 12 anys ininterrompudament a la mateixa empresa** (i de 2 mesos de salari en cas de 15 anys de servei i 3 mesos per a 18 anys de servei). Tanmateix, aquesta previsió **no és aplicable quan el treballador cobrarà una pensió de jubilació del règim general**. L'empresa que va acomiadar el treballador **no li va pagar la indemnització**, reclamada quan ja s'havia incorporat al nou lloc de treball.

El TJUE resol i contesta el següent sobre la possible discriminació directa per raó d'edat, en aplicació de la *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació*:

- El dret a percebre la pensió de jubilació se subjecta a l'edat mínima de 65 anys, fet pel qual **hi ha una diferència de tracte basada directament en l'edat**.
- **Aquesta discriminació es troba justificada de manera objectiva i raonada perquè pretén facilitar la transició a una nova ocupació als treballadors de més edat que disposin d'una antiguitat de llarga durada amb el mateix empresari**. S'ha demostrat (treballs preparatoris de la norma) que la limitació de la indemnització a aquells que no puguin rebre la pensió respon a la premissa que **les persones que poden beneficiar-se d'una pensió de règim general decideixen, habitualment, abandonar el mercat laboral**.
- Els mitjans per complir els objectius són adequats i necessaris, **en adreçar-se a la protecció de treballadors amb una situació delicada en el moment d'afrontar una transició a una nova ocupació** i perquè **limiten les possibilitats d'abús d'aquells que efectivament vagin a jubilar-se**.
- La mesura no és excessiva, ja que es pondera adequadament la protecció dels treballadors de major amb els de menor edat. Així mateix, **es garanteix que la indemnització es percebi únicament per aquelles persones per a les quals està prevista**: els que volen romandre en actiu però que per la seva edat tenen més dificultat per trobar una feina.
- Quant a l'equiparació que la norma dona a aquells que tenen dret a la prestació però no la perceben (como en aquest cas) amb els que efectivament la percebran, s'entén **vàlida per 2 motius**: (1) en el sistema danès, **és possible percebre la prestació i seguir treballant, així com diferir-la en el temps per obtenir una major quantia amb posterioritat**, i (2) **en ser la indemnització d'un mes, no implica una pèrdua significativa d'ingressos a llarg termini**.

Per tot això, el TJUE conclou que la normativa en qüestió no és contrària a la *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000*.