

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 11 de septiembre de 2003 *

En el asunto C-77/02,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Verwaltungsgericht Sigmaringen (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Erika Steinicke

y

Bundesanstalt für Arbeit,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 141 CE y de las Directivas 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52); 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo,

* Lengua de procedimiento: alemán.

a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), y 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. J.-P. Puissochet, Presidente de Sala, y los Sres. R. Schintgen y V. Skouris, la Sra. F. Macken (Ponente) y el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Tizzano;
Secretario: Sr. R. Grass;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de la Sra. Steinicke, por el Sr. T. Lenz, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno portugués, por los Sres. L. Fernandes, A. Seíça Neves y A.J. Simões, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. N. Yerrell y el Sr. H. Kreppel, en calidad de agentes;

visto el informe del Juez Ponente;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de abril de 2003;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 10 de diciembre de 2001, recibida en el Tribunal de Justicia el 7 de marzo de 2002, el Verwaltungsgericht Sigmaringen planteó, con arreglo al artículo 234 CE, una cuestión prejudicial sobre la interpretación del artículo 141 CE y de las Directivas 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52); 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), y 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9).

- 2 Esta cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la Sra. Steinicke y el Bundesanstalt für Arbeit (Oficina Federal de Empleo), en relación con la exclusión de aquélla del acceso al régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad.

Normativa comunitaria

3 A tenor del artículo 141 CE:

«1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

[...]

Directiva 75/117

4 Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 75/117, el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras implica, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

- 5 El artículo 3 de la Directiva 75/117 establece que los Estados miembros suprimirán las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución.

Directiva 76/207

- 6 Del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 76/207 se desprende que ésta tiene por objeto la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2 del mismo artículo, a la seguridad social.
- 7 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207:

«El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.»

- 8 El artículo 5 de la Directiva 76/207 dispone:

«1. La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

2. Para ello, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

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

- b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;

- c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser; que, para las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las revisiones que sean convenientes.»

Directiva 97/81

- 9 La cláusula 1, letra a), del anexo de la Directiva 97/81 establece que el objetivo del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial es garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial.

10 A tenor de la cláusula 4, apartado 1, del anexo de la Directiva 97/81:

«Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

Normativa nacional

Disposiciones nacionales vigentes hasta el 30 de junio de 2000

11 Con arreglo al artículo 72 *ter*, apartado 1, primera frase, de la Bundesbeamten-gesetz (Ley federal de la función pública; en lo sucesivo, «BBG»), de 14 de julio de 1953 (BGBl. I, p. 551), en su versión publicada el 31 de marzo de 1999 vigente hasta el 30 de junio de 2000 (BGBl. I, p. 675; en lo sucesivo, «disposición controvertida»):

«Podrá concederse un empleo a tiempo parcial que represente la mitad de la jornada laboral normal a los funcionarios que perciben una retribución que así lo soliciten, siempre que dicha solicitud abarque el período anterior al comienzo de la jubilación, cuando el funcionario:

1. haya cumplido los 55 años,

2. haya trabajado, como mínimo, tres años en total a tiempo completo en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial,

3. el empleo a tiempo parcial comience antes del 1 de agosto de 2004 y

4. no se oponga a ello ninguna exigencia imperativa del servicio [...]»

12 El trabajo a tiempo parcial por razón de la edad con arreglo a la BBG puede consistir bien en un empleo a tiempo parcial continuo en el que la jornada laboral efectiva representa la mitad de la jornada laboral normal (fórmula a tiempo parcial, «Teilzeitmodell»), o bien ajustarse a la fórmula de dos fases («Blockmodell»), en la que a una «fase trabajada» a tiempo completo (o, en todo caso, más que a media jornada) le sigue una «fase de dispensa» («Freistellungsphase»).

13 En virtud del artículo 6, apartado 1, de la Bundesbesoldungsgesetz (Ley sobre retribuciones federales), de 23 de mayo de 1975 (BGBl. I, p. 1173), en su versión publicada el 3 de diciembre de 1998 (BGBl. I, p. 3434, en lo sucesivo, «BBesG»), en caso de trabajo a tiempo parcial la retribución se reducirá en la misma proporción que la jornada laboral.

14 En caso de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, el artículo 2, apartado 1, del Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit (Reglamento sobre la concesión de un suplemento en caso de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad), de 21 de octubre de 1998 (BGBl. I, p. 3191, en lo sucesivo, «ATZV»), establecía que el importe del suplemento concedido era igual a la diferencia entre la retribución neta que resulta del artículo 6, apartado 1, de la BBesG y el 83 % de la retribución neta que se pagaría por un empleo realizado a tiempo completo.

- 15 El artículo 6, apartado 1, primera frase, de la Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Ley sobre las pensiones de funcionarios y jueces en el Bund y en los Länder), de 24 de agosto de 1976 (BGBl. I, p. 3839, en lo sucesivo, «BeamtVG»), en su versión publicada el 16 de marzo de 1999 (BGBl. I, p. 322, rectificada en pp. 847 y 2033), establecía que el tiempo de servicio que un funcionario ha cumplido como tal, a contar desde la fecha de su primera titularización como funcionario en el seno de la función pública, devenga derecho a pensión.
- 16 Con arreglo al artículo 6, apartado 1, tercera frase, de la BeamtVG, los períodos de trabajo a tiempo parcial únicamente devengaban derecho a pensión en la parte correspondiente al porcentaje de jornada reducida respecto a la jornada laboral normal; los períodos de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad contemplados en la disposición controvertida sólo devengaban derecho a pensión por nueve décimas partes de la jornada laboral normal.

Disposiciones nacionales en vigor desde del 1 de julio de 2000

- 17 La Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern (Ley de adaptación de las retribuciones y pensiones en el Bund y en los Länder), de 19 de abril de 2001 (BGBl. I, p. 618), modificó la disposición controvertida, con efectos desde el 1 de julio de 2000.
- 18 A tenor de la nueva versión de la disposición controvertida:

«Podrá concederse un empleo a tiempo parcial, como trabajo a tiempo parcial por razón de la edad (“Altersteilzeit”), que represente la mitad de la jornada

laboral realizada hasta entonces, sin sobrepasar la mitad de la jornada laboral media realizada durante los dos años inmediatamente anteriores al comienzo del trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, a los funcionarios que perciben una retribución que así lo soliciten, siempre que dicha solicitud abarque el período anterior al comienzo de su jubilación, cuando:

1. hayan cumplido los 55 años,

2. hayan trabajado, como mínimo, tres años a tiempo parcial durante los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del trabajo a tiempo parcial por razón de la edad,

3. el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad comience antes del 1 de enero de 2010 y

4. no se oponga a ello ninguna exigencia imperativa del servicio [...]»

¹⁹ La nueva versión del artículo 2 del ATZV (BGBl. I, p. 2239) establece que el importe del suplemento retributivo concedido es igual a la diferencia entre la retribución neta que resulta de la duración del empleo a tiempo parcial y el 83 % de la retribución neta a la que el interesado tendría derecho por la jornada laboral que se ha tomado como base para determinar la jornada laboral reducida durante el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad.

- 20 El artículo 6, apartado 1, tercera frase, de la nueva versión de la BeamtVG establece que los períodos del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad sólo devengan derecho a pensión por nueve décimas partes de la jornada laboral normal que se tomó como base para calcular la jornada laboral reducida durante el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad.

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 21 La Sra. Steinicke, nacida en 1944, trabaja desde 1962 para el Bundesanstalt für Arbeit. Desde 1973, realiza las funciones de agente de colocación en calidad de funcionaria. Trabajó a tiempo completo hasta 1976.
- 22 Tras el nacimiento de su hijo, su jornada laboral se redujo, conforme a su solicitud, a la mitad de la jornada laboral normal a partir del 19 de noviembre de 1976. Durante el período comprendido entre el 1 de febrero de 1985 y el 13 de abril de 1986, la jornada semanal normal se redujo a treinta horas. Desde el 14 de abril de 1986, la Sra. Steinicke trabaja en régimen de media jornada.
- 23 La Sra. Steinicke únicamente pudo conseguir, a petición propia, que se le permitiera trabajar a tiempo completo durante algunos meses y debido a que el volumen de trabajo y las posibilidades presupuestarias lo permitían.
- 24 Su solicitud de 1 de diciembre de 1998, encaminada a conseguir que se ampliara con carácter permanente su jornada laboral normal debido al aumento del volumen de trabajo, con vistas a solicitar posteriormente el régimen de trabajo a

tiempo parcial por razón de la edad, fue denegada por motivos presupuestarios por el Arbeitsamt Reutlingen (Alemania), mediante escrito de 27 de julio de 1999. Según éste, tampoco era posible asignarle provisionalmente un empleo a tiempo completo por no existir el correspondiente puesto libre.

- 25 El 30 de junio de 1999, la Sra. Steinicke solicitó al Bundesanstalt für Arbeit poder acogerse al régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, de conformidad con la disposición controvertida, para el período comprendido entre el 1 de octubre de 1999 y el 30 de septiembre de 2007, según la fórmula de dos fases, es decir, una fase con una jornada laboral igual a la realizada normalmente hasta esa fecha, del 1 de octubre de 1999 al 30 de septiembre de 2003, seguida por una fase de tiempo libre, del 1 de octubre de 2003 al 30 de septiembre de 2007. Además, la Sra. Steinicke manifestó su intención de jubilarse el 1 de octubre de 2007.
- 26 Dicha solicitud fue denegada mediante resolución del Arbeitsamt Reutlingen de 12 de julio de 1999, debido a que la Sra. Steinicke no cumplía el requisito establecido en la disposición controvertida, a saber, haber trabajado a tiempo completo tres años en total durante los cinco años inmediatamente anteriores al período del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad.
- 27 El 28 de julio de 1999 la Sra. Steinicke interpuso una reclamación contra dicha resolución.
- 28 El Landesarbeitsamt Baden-Württemberg desestimó su reclamación, mediante resolución de 10 de agosto de 1999.

- 29 La Sra. Steinicke interpuso entonces un recurso ante el órgano jurisdiccional remitente el 8 de septiembre de 1999.
- 30 A raíz de la modificación, durante el procedimiento judicial, de la disposición controvertida y de las demás disposiciones pertinentes del Derecho alemán anteriormente mencionadas, el Arbeitsamt Reutlingen permitió a la Sra. Steinicke, mediante resolución de 24 de agosto de 2001, acogerse al trabajo a tiempo parcial por razón de la edad para el período comprendido entre el 1 de julio de 2000 y el 30 de septiembre de 2007, según la fórmula de dos fases.
- 31 La jornada laboral que le correspondía hasta entonces se redujo, pasando de la mitad a la cuarta parte de la jornada laboral normal para el período comprendido entre el 1 de julio de 2000 y el 30 de septiembre de 2007. La fase con una jornada laboral del 50 % de la jornada laboral normal anterior se aplica desde el 1 de julio de 2000 hasta el 14 de febrero de 2004 y la fase de tiempo libre desde el 15 de febrero de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2007.
- 32 Además de su sueldo, disminuido en proporción a la reducción de su jornada laboral, la Sra. Steinicke percibe un suplemento que no devenga derecho a pensión y que no puede superar el 83 % de la retribución neta a la que tendría derecho por la jornada laboral del 50 % que realizaba hasta entonces.
- 33 En estas circunstancias, las partes declararon resuelto el litigio en lo referente al período que comenzaba el 1 de julio de 2000 y se archivaron los autos al respecto.

- 34 Sin embargo, la Sra. Steinecke pide que se anule la resolución del Arbeitsamt Reutlingen de 12 de julio de 1999 y la resolución del Landesarbeitsamt Baden-Württemberg de 10 de agosto de 1999, dictada a raíz de su reclamación, y que, como complemento de la resolución del Arbeitsamt Reutlingen de 24 de agosto de 2001, se obligue al Bundesanstalt für Arbeit a concederle asimismo el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, según la fórmula de dos fases, para el período comprendido entre el 1 de octubre de 1999 y el 30 de junio de 2000.
- 35 El Bundesanstalt für Arbeit solicita la desestimación de esta pretensión debido a que la Sra. Steinicke no cumplía los requisitos de la disposición controvertida en relación con dicho período. En su opinión, dicha disposición tampoco es contraria al artículo 141 CE, porque la exclusión de los funcionarios que trabajan a tiempo parcial establecida en tal disposición está objetivamente justificada por la finalidad de dicho régimen.
- 36 Este régimen pretende implantar un elemento concreto de gestión del personal, que permita también a la función pública aportar su contribución a la política de empleo y, en particular, a la política de descongestión del mercado de trabajo. El objetivo del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad es fomentar la disposición de los trabajadores a tiempo completo a aceptar reducciones de jornada laboral. Por otra parte, el Bundesanstalt für Arbeit estima que la exclusión de los funcionarios que trabajan a tiempo parcial está asimismo justificada por consideraciones relativas a la neutralidad de costes y a las cargas en términos de planificación y distribución del trabajo.
- 37 En estas circunstancias, el Verwaltungsgericht Sigmaringen decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿El artículo 141 CE, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE y/o la Directiva 97/81/CE se oponen a la disposición del artículo 72 *ter*, apartado 1, primera

frase, punto 2, de la Bundesbeamtengezet (Ley federal alemana de la función pública), en su versión de 31 de marzo de 1999, vigente hasta el 30 de junio de 2000, según la cual sólo puede concederse el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad al funcionario que haya trabajado a tiempo completo tres años en total, como mínimo, en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial, cuando existen muchas más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial y que, por este motivo, con arreglo a dicha disposición, están excluidas del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad?»

Sobre la cuestión prejudicial

Observaciones presentadas al Tribunal de Justicia

- 38 La Sra. Steinicke sostiene que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad es contraria al Derecho comunitario.
- 39 Estima que el argumento de que la apertura del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad a las personas que trabajan a tiempo parcial no permitiría obtener, desde el punto de vista de la política de empleo, un efecto comparable a la apertura únicamente a quienes trabajan a tiempo completo no permite justificar la disposición controvertida. En su opinión, habida cuenta de que son siempre las mujeres quienes han de esforzarse en conciliar vida familiar y vida profesional, la necesidad de puestos de trabajo a tiempo parcial también debe considerarse importante. Además, son los trabajadores a tiempo parcial quienes precisamente contribuyen a reducir costes y a flexibilizar el mercado de trabajo.

- 40 A su juicio, tampoco resulta convincente el argumento de que los gastos en términos de planificación y distribución del trabajo serían considerables. En opinión de la Sra. Steinicke, si un trabajador a tiempo parcial disfrutase del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, la búsqueda posterior de un nuevo trabajador a tiempo parcial supondría el mismo gasto. Por otra parte, el gasto se duplicaría si un trabajador a tiempo completo se acogiese al régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, ya que tendría que ser sustituido por dos trabajadores a tiempo parcial. En cualquier caso, el hecho de que, tras la modificación de la disposición controvertida, los trabajadores a tiempo parcial puedan también disfrutar directamente de dicho régimen demuestra que se podía haber encontrado una solución a los problemas de planificación y distribución del trabajo.
- 41 El Gobierno portugués sostiene que, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de discriminación indirecta entre hombres y mujeres, ni la cuestión de la neutralidad de los costes ni la relativa a la política de empleo constituyen razones objetivas suficientes para justificar el trato discriminatorio que parece existir en el presente caso. Invocando la sentencia de 17 de junio de 1998, Hill y Stapleton (C-243/95, Rec. p. I-3739), dicho Gobierno alega que la eliminación de las discriminaciones ha de prevalecer sobre las preocupaciones de índole económica, so pena de no alcanzar el objetivo de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 42 La Comisión alega en primer lugar que una norma como la disposición controvertida constituye una norma relativa a las «condiciones de trabajo» en el sentido del artículo 5 de la Directiva 76/207 y no se refiere a una «retribución» en el sentido de los artículos 141 CE y 1 de la Directiva 75/117. El establecimiento del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad pretende crear nuevos empleos y, por lo tanto, flexibilizar el mercado de trabajo incitando a más funcionarios a solicitar el acceso a dicho régimen con el fin de permitir nuevas contrataciones en la función pública. Las ventajas financieras que el legislador otorga en este marco a los funcionarios que disfrutan de tal régimen son simplemente estímulos que permiten alcanzar los mencionados objetivos de política de empleo.

- 43 En segundo lugar, la Comisión alega que, conforme a las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente, la disposición controvertida es menos favorable para las trabajadoras que para los trabajadores, al ser considerablemente más alto el porcentaje de mujeres que ocupan empleos a tiempo parcial que el de hombres. Por tanto, es mucho más probable que las funcionarias no puedan cumplir el requisito establecido por la disposición controvertida relativo a la exigencia de tres años de trabajo a tiempo completo en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial. Así pues, parece que, en principio, hay discriminación por razón de sexo.
- 44 Por último, por lo que respecta a la cuestión de si tal discriminación puede estar justificada, la Comisión recuerda que los Estados miembros pueden elegir las medidas necesarias para alcanzar sus objetivos de política social y que consideraciones de índole presupuestaria pueden ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas de protección social que desea adoptar. Sin embargo, tales consideraciones no constituyen por sí solas un objetivo perseguido por esta política y, por tanto, no pueden justificar una decisión en detrimento de uno de los sexos (véase la sentencia de 24 de febrero de 1994, Roks y otros, C-343/92, Rec. p. I-571, apartado 35).
- 45 En el presente caso, la Comisión sostiene que las consideraciones relativas a la neutralidad de los costes y a las cargas en términos de planificación y distribución del trabajo, en las que se basa el Bundesanstalt für Arbeit, son motivos puramente económicos y por tanto no constituyen justificación suficiente para una desigualdad de trato por razón de sexo (véase asimismo, en este sentido, la sentencia Hill y Stapleton, antes citada, apartado 40).
- 46 Además, según la Comisión, los problemas de índole administrativa y presupuestaria invocados por el Bundesanstalt für Arbeit no son convincentes. Por un lado, con arreglo a la disposición controvertida, se puede considerar también el caso de los funcionarios que, habiendo trabajado a tiempo completo como

mínimo durante tres años en los cinco años inmediatamente anteriores a su solicitud y que tuvieran por tanto derecho a disfrutar del trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, ocuparan un empleo a tiempo parcial justo antes de acceder a dicho régimen, de modo que, también en estos casos, las cargas derivadas de consideraciones de índole presupuestaria y de política de personal invocadas por el Bundesanstalt für Arbeit hubieran sido inevitables. Por otro lado, la modificación en el año 2000 de la disposición controvertida para permitir a los trabajadores a tiempo parcial acceder al régimen demuestra que las temidas consecuencias negativas no podían haber sido tan graves como afirma el Bundesanstalt für Arbeit.

- 47 En cuanto a la política de descongestión del mercado de trabajo invocada por el Bundesanstalt für Arbeit para justificar la disposición controvertida, la Comisión sostiene que un Estado miembro ha de justificar suficientemente que los medios elegidos eran adecuados para alcanzar el objetivo pretendido y que eran necesarios a estos efectos. A juicio de la Comisión, la disposición controvertida es contradictoria a este respecto, puesto que puede disuadir precisamente a los trabajadores que contribuyen a la descongestión del mercado de trabajo de aceptar un trabajo a tiempo parcial debido a que ya no podrían, llegado el caso, disfrutar del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad.

Respuesta del Tribunal de Justicia

- 48 Al objeto de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, es preciso comprobar con carácter previo si el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad controvertido en el litigio principal está comprendido en la Directiva 76/207 o si, en cambio, está comprendido en el artículo 141 CE y en la Directiva 75/117.
- 49 A este respecto, procede señalar que la finalidad del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad es reducir el tiempo de trabajo normal, ya sea mediante una disminución uniforme de la jornada laboral en todo el período

considerado (fórmula a tiempo parcial), ya sea mediante una salida anticipada de la vida profesional (fórmula de dos fases). En ambos casos, dicho régimen afecta al ejercicio de la actividad profesional de los trabajadores que se acogen a él mediante una reordenación de su tiempo de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, apartado 44).

- 50 Por consiguiente, debe considerarse que el régimen controvertido en el litigio principal establece normas relativas a las condiciones de trabajo, en el sentido del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.
- 51 El hecho de que el acceso a dicho régimen tenga consecuencias pecuniarias para el trabajador afectado no puede llevar a incluir tal régimen en el ámbito de aplicación del artículo 141 CE o de la Directiva 75/117, puesto que dichas disposiciones se basan en la estrecha relación existente entre la naturaleza de la prestación laboral y la cuantía de la retribución del trabajador (véanse, en este sentido, las sentencias de 30 de marzo de 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I-2189, apartado 59, y de 19 de marzo de 2002, Lommers, C-476/99, Rec. p. I-2891, apartado 28).
- 52 Habida cuenta de que el régimen controvertido en el litigio principal establece normas relativas a las condiciones de trabajo, en el sentido del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, no procede, en el presente caso, examinar si la Directiva 97/81 se aplica en el litigio principal.
- 53 En estas circunstancias, se ha de entender que la cuestión prejudicial pretende que se determine si los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 han de interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición como la controvertida, según la cual sólo puede concederse el régimen de trabajo a tiempo

parcial por razón de la edad al funcionario que haya trabajado a tiempo completo tres años en total, como mínimo, en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial, cuando existen muchas más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial y que, por este motivo, con arreglo a dicha disposición, están excluidas del trabajo a tiempo parcial por razón de la edad.

- 54 De los autos se desprende que el acceso al régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad previsto en la disposición controvertida sólo se concede a las personas que han trabajado a tiempo completo tres años en total, como mínimo, en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial.
- 55 La resolución de remisión precisa que consta que en Alemania trabajan a tiempo parcial más mujeres que hombres y que alrededor del 90 % de los trabajadores a tiempo parcial en la función pública alemana son mujeres.
- 56 De lo anterior se desprende que el grupo de personas que han trabajado principalmente a tiempo parcial durante el período indicado en la disposición controvertida y que, por ello, está excluido del régimen que ésta establece se compone mayoritariamente de mujeres.
- 57 En estas circunstancias, es preciso señalar que una disposición como la controvertida en el procedimiento principal conduce, de hecho, a establecer una discriminación de las trabajadoras respecto de los trabajadores, debiendo considerarse, en principio, contraria a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207. Sólo podría efectuarse una valoración distinta cuando la diferencia de trato entre ambas categorías de trabajadores se justificara por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, apartado 12; de 6 de febrero de 1996, Lewark, C-457/93, Rec. p. I-243, apartado 31; Hill y Stapleton, antes citada, apartado 34; de 6 de abril de 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec. p. I-2447, apartado 29, y Kutz-Bauer, antes citada, apartado 50).

- 58 Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar si así sucede. A este respecto, debe comprobarse, a la vista de todos los elementos pertinentes y teniendo en cuenta la posibilidad de alcanzar por otros medios los objetivos perseguidos por las disposiciones examinadas, si éstos son ajenos a toda discriminación por razón de sexo y si dichas disposiciones, como medios destinados a lograr determinados objetivos, pueden contribuir a su consecución (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, Rec. p. I-623, apartado 72, y Kutz-Bauer, antes citada, apartado 51).
- 59 No obstante, aun cuando, en el marco de una remisión prejudicial, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar la existencia de tales razones objetivas en el caso concreto del que conoce, el Tribunal de Justicia, llamado a facilitar respuestas útiles al juez nacional, es competente para proporcionar indicaciones, basadas en los autos del procedimiento principal y en las observaciones escritas y alegaciones que le hayan sido presentadas, que puedan permitir al órgano jurisdiccional nacional dictar una resolución (véanse las sentencias Hill y Stapleton, apartado 36, Seymour-Smith y Pérez, apartado 68, y Kutz-Bauer, apartado 52, antes citadas).
- 60 El Bundesanstalt für Arbeit ha alegado, como se desprende de la resolución de remisión, que consideraciones relativas a la política de empleo, a la neutralidad de costes y a las cargas derivadas de la planificación y distribución del trabajo en la función pública han de calificarse de argumentos objetivos que pueden justificar la desigualdad de trato a la que conduce la disposición controvertida.
- 61 Por lo que respecta a la alegación del Bundesanstalt für Arbeit basada en la política de empleo y, en particular, en la promoción de la contratación, procede recordar que corresponde a los Estados miembros elegir las medidas necesarias

para alcanzar los objetivos que persiguen en materia de empleo. El Tribunal de Justicia ha reconocido que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación en el ejercicio de esta competencia (véase la sentencia Seymour-Smith y Pérez, antes citada, apartado 74).

- 62 Además, como ya ha señalado el Tribunal de Justicia, no puede discutirse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de política social (véanse las sentencias Seymour-Smith y Pérez, apartado 71, y Kutz-Bauer, apartado 56, antes citadas).
- 63 No obstante, el margen de apreciación de que disponen los Estados miembros en materia de política social no puede abocar a que se vacíe de contenido un principio fundamental del Derecho comunitario, como es el de igualdad de trato entre los trabajadores y las trabajadoras (véanse las sentencias Seymour-Smith y Pérez, apartado 75, y Kutz-Bauer, apartado 75, antes citadas).
- 64 Pues bien, meras generalizaciones relativas a la idoneidad del régimen controvertido en el procedimiento principal para promover la contratación no bastan para demostrar que el objetivo de la disposición controvertida es ajeno a cualquier discriminación por razón de sexo ni para aportar elementos que permitan estimar razonablemente que los medios escogidos son o podrían ser adecuados para la consecución de dicho objetivo (sentencia Kutz-Bauer, antes citada, apartado 58).
- 65 Además, como han observado la Comisión y el órgano jurisdiccional remitente, la disposición controvertida excluye del acceso al régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad al grupo de personas, a saber, los funcionarios que trabajan a tiempo parcial, que contribuyen de manera significativa al objetivo de descongestión del mercado de trabajo. En consecuencia, una disposición nacional que puede disuadir a los trabajadores de aceptar un trabajo a tiempo parcial debido a que, posteriormente, ya no podrán, llegado el caso, acceder al régimen

de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad no puede considerarse *a priori* un medio apto o adecuado que permita alcanzar el objetivo de descongestión del mercado de trabajo.

- 66 En cuanto a los argumentos del Bundesanstalt für Arbeit referidos a la neutralidad de costes y a las cargas relativas a la planificación y distribución del trabajo en la función pública alemana, es necesario recordar que, aunque consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas de protección social que éste desea adoptar, tales consideraciones no constituyen por sí solas un objetivo perseguido por esta política y, por tanto, no pueden justificar una discriminación en detrimento de uno de los sexos (sentencias Roks y otros, apartado 35, y Kutz-Bauer, apartado 59, antes citadas).
- 67 Por otra parte, admitir que consideraciones de índole presupuestaria puedan justificar una diferencia de trato entre hombres y mujeres que, de no existir aquéllas, constituiría una discriminación indirecta por razón de sexo implicaría que la aplicación y el alcance de una norma tan fundamental del Derecho comunitario como la de igualdad entre hombres y mujeres podrían variar, en el tiempo y en el espacio, según la situación de las finanzas públicas de los Estados miembros (sentencias Roks y otros, apartado 36, y Kutz-Bauer, apartado 60, antes citadas).
- 68 Es preciso recordar asimismo que el Bundesanstalt für Arbeit, tanto en su condición de autoridad pública como en la de empleador, tampoco puede justificar una discriminación que resulta de un régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad por el único motivo de que la eliminación de tal discriminación implicaría un aumento de sus costes (véase la sentencia Kutz-Bauer, antes citada, apartado 61).
- 69 En cualquier caso, como han observado la Sra. Steinicke y la Comisión, el hecho de que tras la modificación en el año 2000 de la disposición controvertida los

trabajadores a tiempo parcial puedan también acceder al régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad parece demostrar que las consecuencias financieras negativas alegadas por el Bundesanstalt für Arbeit en relación con la admisión de tales trabajadores al régimen no son tan graves como afirma.

70 Por consiguiente, corresponde al Bundesanstalt für Arbeit demostrar ante el órgano jurisdiccional nacional que la diferencia de trato derivada del régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad está justificada por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo. Si se aporta dicha prueba, no podrá considerarse que el mero hecho de que las disposiciones de este régimen sólo permitan el acceso a los trabajadores que hayan trabajado a tiempo completo tres años como mínimo en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial constituya una infracción de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.

71 De la resolución de remisión se desprende asimismo que el órgano jurisdiccional remitente se pregunta además si, en caso de que considere que los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 se oponen a la disposición controvertida, al no estar ésta justificada por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo, la Sra. Steinicke tendría derecho, en relación con el período controvertido, a las ventajas establecidas por la normativa vigente hasta el 30 de junio de 2000, o a las establecidas por la normativa en vigor desde el 1 de julio de 2000.

72 A este respecto, es preciso recordar que, en el supuesto de que se infrinja la Directiva 76/207 a través de disposiciones legales que introduzcan una discriminación contraria a ésta, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a impedir dicha discriminación por todos los medios posibles y, en particular, aplicando las mencionadas disposiciones en favor de la categoría perjudicada, sin tener que solicitar o esperar la supresión previa de tales disposiciones por el legislador, mediante la negociación colectiva o por cualquier otro procedimiento (véase la sentencia Kutz-Bauer, antes citada, apartado 75).

- 73 Sin embargo, no corresponde al Tribunal de Justicia, sino al órgano jurisdiccional nacional, apreciar, a la luz de los elementos de hecho de que dispone, qué disposiciones nacionales son aplicables en el caso concreto para garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación que figura en la Directiva 76/207.
- 74 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuestión prejudicial que los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 han de interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición como la controvertida, según la cual sólo puede concederse el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad al funcionario que haya trabajado a tiempo completo tres años en total, como mínimo, en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial, cuando existen muchas más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial y que, por este motivo, con arreglo a dicha disposición, están excluidas del trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, a menos que tal disposición esté justificada por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo.

Costas

- 75 Los gastos efectuados por el Gobierno portugués y por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. 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.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Verwaltungsgericht Sigmaringen mediante resolución de 28 de febrero de 2002, declara:

Los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, han de interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición como el artículo 72 *ter*, apartado 1, primera frase, punto 2, de la Bundesbeamtengesetz (Ley federal alemana de la función pública), en su versión de 31 de marzo de 1999, vigente hasta el 30 de junio de 2000, según la cual sólo puede concederse el régimen de trabajo a tiempo parcial por razón de la edad al funcionario que haya trabajado a tiempo completo tres años en total, como mínimo, en los cinco años inmediatamente anteriores al comienzo del empleo a tiempo parcial, cuando existen muchas más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial y que, por este motivo, con arreglo a dicha disposición, están excluidas del trabajo a tiempo parcial por razón de la edad, a menos que tal disposición esté justificada por razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo.

Puissochet

Schintgen

Skouris

Macken

Cunha Rodrigues

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 11 de septiembre de 2003.

El Secretario

El Presidente de la Sala Sexta

R. Grass

J.-P. Puissochet