

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)  
de 23 de octubre de 2003 \*

En los asuntos acumulados C-4/02 y C-5/02,

que tienen por objeto dos peticiones dirigidas al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemania), destinadas a obtener, en los litigios pendientes ante dicho órgano jurisdiccional entre

**Hilde Schönheit**

y

**Stadt Frankfurt am Main (asunto C-4/02),**

y entre

**Silvia Becker**

y

**Land Hessen (asunto C-5/02),**

\* Lengua de procedimiento: alemán.

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE); del Protocolo sobre el artículo 119 del Tratado CE, incorporado como anexo al Tratado CE por el Tratado de la Unión Europea (actualmente Protocolo sobre el artículo 141 CE); del artículo 141 CE, apartados 1 y 2; de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174); de la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, p. 40), en su versión modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996 (DO 1997, L 46, p. 20), así como de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. A. La Pergola (Ponente), en funciones de Presidente de la Sala Quinta, y los Sres. P. Jann y S. von Bahr, Jueces;

Abogado General: Sr. L.A. Geelhoed;  
Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de la Sra. Schönheit, por el Sr. A. Fischer, Rechtsanwalt (asunto C-4/02);
- en nombre de la Sra. Becker, por la Sra. A. Kähler, Rechtsanwältin (asunto C-5/02);

- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. W.-D. Plessing y M. Lumma, en calidad de agentes (asuntos C-4/02 y C-5/02);
  
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. N. Yerrell y el Sr. H. Kreppel, en calidad de agentes (asuntos C-4/02 y C-5/02);

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Becker, representada por el Sr. Schröder, Justiziar, y la Sra. Kähler, y de la Comisión, representada por el Sr. F. Hoffmeister, en calidad de agente, expuestas en la vista de 6 de marzo de 2003;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 22 de mayo de 2003;

dicta la siguiente

### Sentencia

1 Mediante resoluciones de 12 de noviembre de 2001, recibidas en el Tribunal de Justicia el 9 de enero de 2002, por lo que se refiere al asunto C-4/02, y el 10 de enero de 2002, por lo que se refiere al asunto C-5/02, el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main planteó, con arreglo al artículo 234 CE, once cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE); del Protocolo sobre el artículo 119 del Tratado CE, incorporado como

anexo al Tratado CE por el Tratado de la Unión Europea (actualmente Protocolo sobre el artículo 141 CE); del artículo 141 CE, apartados 1 y 2; de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174); de la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, p. 40), en su versión modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996 (DO 1997, L 46, p. 20; en lo sucesivo, «Directiva 86/378»), así como de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6).

- 2 Estas cuestiones se plantearon en el marco de sendos litigios entre, por un lado, la Sra. Schönheit y el municipio de Fráncfort del Meno (asunto C-4/02), y, por otro, la Sra. Becker y el Land de Hesse (asunto C-5/02), relativos al cálculo del importe de las pensiones de las demandantes.

## Marco jurídico

### *Normativa comunitaria*

#### Disposiciones del Tratado CE

- 3 El artículo 119, párrafos primero y segundo, del Tratado dispone:

«Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

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.»

4 Desde el 1 de mayo de 1999, fecha de entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el artículo 141 CE establece:

«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.

[...]»

5 Por lo tanto, el artículo 141 CE, apartados 1 y 2, párrafo primero, es sustancialmente idéntico al artículo 119, párrafos primero y segundo, del Tratado.

6 El Protocolo sobre el artículo 141 CE dispone:

«A los fines de aplicación del artículo 141, las prestaciones en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en el caso y en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación.»

7 Al margen de la sustitución de la referencia al artículo 119 del Tratado por la referencia al artículo 141 CE, el Protocolo sobre el artículo 141 CE es idéntico al Protocolo n° 2 sobre el artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, incorporado como anexo al Tratado de la Unión Europea de 7 de febrero de 1992 (en lo sucesivo, «Protocolo n° 2»).

Directiva 79/7

8 De conformidad con su artículo 3, apartado 1, letra a), la Directiva 79/7 se aplica a los regímenes legales que aseguren una protección, en particular, contra el riesgo de vejez.

9 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 establece:

«El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,
  
- la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,
  
- el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.»

Directiva 86/378

10 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 86/378:

«Se consideran “regímenes profesionales de seguridad social” los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.»

11 Según el artículo 4 de la Directiva 86/378:

«La presente Directiva se aplicará:

a) a los regímenes profesionales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

[...]

— vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,

[...]»

12 El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 86/378 dispone:

«En las condiciones establecidas en las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato implicará la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

[...]

— el cálculo de las prestaciones, [...]»

13 A tenor del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 86/378:

«Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, en particular las que se refieren al estado civil o familiar, para:

[...]

h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida.

En el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos (de los que algunos ejemplos figuran en el Anexo) pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;

[...]»

## Directiva 97/80

- 14 A tenor del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 97/80:

«A efectos del principio de igualdad de trato contemplado en el apartado 1, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.»

- 15 El artículo 4 de la Directiva 97/80 dispone:

«1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.»

*Normativa nacional*

- 16 La fünftes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Quinta Ley de modificación de las disposiciones relativas a la función pública), de 25 de julio de 1984 (BGBl. I, p. 998; en lo sucesivo, «Ley modificativa de 1984»), introdujo en el artículo 14, titulado «Importe de la pensión de jubilación», de la Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Ley sobre las pensiones de funcionarios y jueces federales y regionales), de 24 de agosto de 1976 (BGBl. I, p. 3839; en lo sucesivo, «BeamtVG»), en su apartado 1, primera frase, segundo inciso, una reducción de pensión aplicable a los funcionarios que disfrutaban de permisos no retribuidos o de reducciones de la jornada laboral por motivos familiares y en virtud de la normativa de permisos especiales (en lo sucesivo, «reducción de pensión»).
- 17 A tenor del artículo 14, apartado 1, de la BeamtVG, en la versión que resulta de la Ley modificativa de 1984, aplicable desde el 1 de agosto de 1984 al 31 de diciembre de 1991 (en lo sucesivo, «antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG»):

«La pensión de jubilación ascenderá a un 35 % hasta cubrir un período de servicio computable a efectos de pensión de diez años, y se incrementará, por cada nuevo año de servicio, en un 2 % hasta completar el vigesimoquinto año de servicio, y en un 1 % a partir de dicho momento, hasta alcanzar un porcentaje máximo del 75 % [...]; en caso de ocupación a tiempo parcial, de jornada laboral reducida o de permiso, el porcentaje de pensión de jubilación que resulte de lo establecido en la primera parte del presente apartado, sin tomar en consideración esta reducción del tiempo de servicio, se reducirá, antes de la aplicación del límite máximo, en la proporción que exista entre el período de servicio computable a efectos de pensión y el período computable que se habría alcanzado sin dicha reducción del tiempo de servicio, [...] sin que el porcentaje de pensión de jubilación pueda en ningún caso ser inferior al 35 % o superior al 75 % [...]»

- 18 El artículo 14, punto 16, de la fünftes Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften (Quinta Ley de modificación de las disposiciones en materia de retribución), de 28 de mayo de 1990, que entró en vigor el 1 de enero de 1992

(BGBl. I p. 967; en lo sucesivo, «Ley modificativa en materia de retribución de 1990»), suprimió la reducción de pensión que había introducido la Ley modificativa de 1984 y que se aplicaba a la escala decreciente de pensiones de la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG.

- 19 Por otra parte, la escala decreciente de pensiones de la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG se sustituyó por un sistema lineal de pensiones.
- 20 Así, el artículo 14 de la BeamtVG, titulado «Importe de la pensión de jubilación», en su versión aplicable a partir del 1 de enero de 1992 (en lo sucesivo, «nueva versión del artículo 14 de la BeamtVG»), dispone:

«1. La pensión de jubilación ascenderá, por cada año de servicio computable, a un 1,875 % de la remuneración computable a efectos de pensión [...], con un límite máximo del 75 % [...]»

- 21 El artículo 85 de la BeamtVG, titulado «Porcentaje de pensión de jubilación para los funcionarios en servicio el 31 de diciembre de 1991», en la versión que resulta de la Ley modificativa en materia de retribución de 1990, dispone:

«1. En el caso de los funcionarios que se hayan incorporado [...] antes del 31 de diciembre de 1991, se les atribuirá el porcentaje de pensión de jubilación que hubiesen alcanzado hasta esa fecha. A este respecto, el cálculo del período de servicio computable a efectos de pensión y del porcentaje de pensión se regirá por el Derecho vigente hasta el 31 de diciembre de 1991; no se aplicará en ningún caso el artículo 14, apartado 1, primera frase, incisos segundo y tercero. El porcentaje de pensión así obtenido se incrementará, por cada año que, con arreglo al Derecho aplicable a partir del 1 de enero de 1992, se

compute como período de servicio a efectos de pensión a partir de dicha fecha, en un 1 % de las remuneraciones computables a efectos de pensión, hasta un límite del 75 % [...]

[...]

4. El porcentaje de pensión de jubilación que resulte de los apartados 1, 2 o 3 se tomará como base para el cálculo de la pensión de jubilación cuando sea superior al porcentaje de pensión que resulte de la presente Ley para el período de servicio global computable a efectos de pensión. El porcentaje de pensión de jubilación que resulte de la aplicación del apartado 1 no podrá superar el porcentaje de pensión que resulte de la aplicación del Derecho vigente hasta el 31 de diciembre de 1991.

[...]»

- 22 Con el título de «Período de servicio ordinario computable a efectos de pensión», el artículo 6 de la BeamtVG, en su versión publicada el 16 de marzo de 1999 (BGBl. I, pp. 322, 847, 2033), dispone:

«1) Será computable a efectos de pensión el período de servicio que el funcionario haya cubierto en la función pública desde el día de su primer nombramiento al servicio de un empleador público en el ámbito federal. No se incluirán los períodos correspondientes a:

[...]

5. un permiso no retribuido [...]

[...]

Los períodos de ocupación a tiempo parcial sólo serán computables en la proporción que exista entre el tiempo de trabajo reducido y el normal; [...]

**Litigios principales y cuestiones prejudiciales**

*Asunto C-4/02*

- 23 La Sra. Schönheit, nacida el 12 de julio de 1939, empezó a trabajar para el municipio de Fráncfort del Meno como trabajadora social el 1 de abril de 1966 en virtud de un contrato laboral y posteriormente, a partir del 1 de enero de 1984, como funcionaria.
- 24 Hasta el 30 de junio de 1992, la interesada desempeñó sus funciones a tiempo completo y del 1 de julio de 1992 al 31 de diciembre de 1995 a media jornada. Tras haber disfrutado de un permiso no retribuido de seis meses, del 1 de enero de 1996 al 30 de junio de 1996, volvió a desempeñar sus funciones a tiempo parcial. Posteriormente, mediante decisión de 12 de julio de 1999, su empleador le concedió, a petición suya, la jubilación anticipada con efectos a partir del 1 de agosto de 1999.

- 25 Mediante decisión adoptada igualmente el 12 de julio de 1999, el municipio de Fráncfort del Meno le reconoció una pensión de jubilación cuyo importe ascendía al 65,8 % del último sueldo computable a efectos de pensión.
- 26 Dicho porcentaje de pensión se calculó como se expone a continuación.
- 27 En un primer momento, el municipio de Fráncfort del Meno calculó, con arreglo al artículo 6 de la BeamtVG, el período ordinario de servicio de la interesada computable a efectos de pensión (en lo sucesivo, «período de servicio real») y lo multiplicó por el porcentaje del 1,875 % previsto en la nueva versión del artículo 14 de la BeamtVG, obteniendo un porcentaje de pensión de jubilación del 56,99 %.
- 28 A continuación, el empleador de la Sra. Schönheit, de conformidad con el primer inciso del artículo 85, apartado 4, de la BeamtVG, dado que la interesada era ya funcionaria el 31 de diciembre de 1991, calculó el porcentaje de pensión que podría atribuirle aplicando el método de cálculo que figura en el artículo 85, apartado 1, de la BeamtVG. Dicho cálculo da como resultado un porcentaje de pensión de jubilación del 70,79 %.
- 29 Posteriormente, con arreglo al segundo inciso del artículo 85, apartado 4, de la BeamtVG, el empleador de la Sra. Schönheit calculó el porcentaje de pensión de jubilación aplicable a la interesada en virtud de las normas en vigor hasta el 31 de diciembre de 1991, es decir, aplicando la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG, incluida la reducción de pensión. A estos efectos, calculó en primer lugar el porcentaje de pensión al que la interesada habría tenido derecho de no ser por la reducción del tiempo de servicio de que disfrutó durante su período de empleo (en lo sucesivo, «porcentaje de pensión ficticio»), es decir, como si la interesada hubiera trabajado a tiempo completo durante todo ese período (en lo sucesivo, «período de servicio ficticio»). Este período de servicio ficticio le habría dado derecho a un porcentaje de pensión ficticio del 74 %. El municipio de Fráncfort del Meno redujo a continuación dicho porcentaje en la proporción existente entre el período de servicio real y el período de servicio ficticio, obteniendo como resultado un porcentaje del 65,8 %.

- 30 El municipio de Fráncfort del Meno, de conformidad con el segundo inciso del artículo 85, apartado 4, de la BeamtVG, tuvo en cuenta este último porcentaje en la decisión adoptada el 12 de julio de 1999, ya que es inferior al porcentaje que resulta de aplicar el apartado 1 del citado artículo.
- 31 El 3 de agosto de 1999 la Sra. Schönheit presentó una reclamación contra la decisión de 12 de julio de 1999 en la que se determina el importe de su pensión de jubilación.
- 32 Dicha reclamación fue desestimada mediante decisión del municipio de Fráncfort del Meno de 4 de enero de 2000.
- 33 El 7 de febrero de 2000, la Sra. Schönheit interpuso un recurso ante el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main con el objeto de que se anularan las decisiones de 12 de julio de 1999 y de 4 de enero de 2000 del municipio de Fráncfort del Meno relativas al cálculo del importe de su pensión. La interesada solicitó igualmente que se fijara el porcentaje de su pensión en, como mínimo, el 70,79 %.
- 34 En la resolución de remisión, el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main considera que la reducción de pensión prevista en la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG, que se aplicó al calcular el porcentaje de la pensión de la Sra. Schönheit mediante las decisiones impugnadas, es incompatible con el artículo 141 CE, ya que entraña, en perjuicio de la interesada, una discriminación indirecta por razón de sexo que no está justificada por criterios objetivos.
- 35 El órgano jurisdiccional remitente estima al respecto que la reducción de pensión controvertida afecta exclusivamente a los empleados a tiempo parcial, reduciendo su pensión, siendo así que el número de hombres que desempeñan sus funciones a

tiempo parcial en la Administración del Land de Hesse es considerablemente inferior al de mujeres. Según datos oficiales sobre las personas empleadas directa e indirectamente por el Land de Hesse, los municipios y las mancomunidades de municipios situados en dicho Land, en 1993 el 92,05 % del personal que trabajaba a tiempo parcial eran mujeres. Según otras fuentes oficiales, en 1996, entre los 150.007 empleados de la Administración del Land de Hesse había 33.260 trabajadores a tiempo parcial, de los que 29.236 eran mujeres (87,9 %) y 4.024 hombres (12,1 %).

- 36 El órgano jurisdiccional remitente considera que no existe ninguna razón objetiva que pueda justificar tal diferencia de trato. El objetivo de recortar el gasto público invocado por los poderes públicos al introducir la reducción de pensión no puede justificar, según el órgano jurisdiccional remitente, la diferencia de trato controvertida.
- 37 No obstante, esta apreciación es contraria a la jurisprudencia del Bundesverwaltungsgericht. Según varias sentencias recientes de dicho órgano jurisdiccional, la reducción de la pensión de jubilación *pro rata temporis* en los casos de empleo a tiempo parcial y de permiso no retribuido no constituye una discriminación indirecta de las mujeres contraria a Derecho. En efecto, una reducción de este tipo está objetivamente justificada porque, en tal caso, la pensión es la contraprestación a una prestación de trabajo menos importante.
- 38 Según la citada jurisprudencia la antigua versión del artículo 14, apartado 1, primera frase, segundo inciso, de la BeamtVG simplemente permitió corregir una situación comparativamente mejor, derivada de la escala decreciente de pensiones de jubilación prevista en la versión anterior del artículo 14 de la BeamtVG, de aquellos funcionarios que no estaban empleados a tiempo completo.
- 39 En este contexto, al estimar que existen dudas acerca de la interpretación de las normas comunitarias pertinentes para resolver el litigio principal, el Verwaltungs-

gericht Frankfurt am Main, mediante resolución de 12 de noviembre de 2001, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las nueve cuestiones prejudiciales siguientes:

- «1) La concesión de una pensión de jubilación con arreglo a las disposiciones de la BeamtVG, ¿está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado CE (actualmente artículo 141 CE, apartados 1 y 2), y de la Directiva 86/378/CEE o de la Directiva 79/7/CEE?
  
- 2) Las prestaciones reconocidas con arreglo a la BeamtVG, ¿constituyen un régimen que, con independencia de su financiación pública, permite, en virtud del artículo 6, apartado 1, letra h), de la Directiva 86/378/CEE, establecer niveles diferentes para las prestaciones con el fin de tener en cuenta elementos de cálculo actuarial u otros criterios similares?
  
- 3) Los requisitos para justificar una presunta discriminación indirecta por razón de sexo en virtud del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 97/80/CE, ¿son válidos a efectos de la aplicación del artículo 119 del Tratado CE, del artículo 141 CE, apartados 1 y 2, y de la Directiva 86/378/CEE con independencia de que en el procedimiento judicial se plantee la cuestión de una atenuación de la carga de la prueba o de que esta cuestión carezca de importancia a la luz del principio de investigación de oficio que rige en los procedimientos judiciales?
  
- 4) La necesidad de aplicar un criterio aparentemente neutro recogido en una norma jurídica, ¿ha de apreciarse exclusivamente con arreglo a los motivos o a las razones para la aprobación de la norma que puedan deducirse del procedimiento normativo, en particular cuando haya quedado constancia de tales motivos o razones en el transcurso del procedimiento de elaboración de la norma y haya podido comprobarse que fueron en su día un criterio determinante para su aprobación?

- 5) En el caso de que, al margen de dichos motivos (véase la cuarta cuestión), o con carácter complementario, pudieran tenerse en cuenta otros objetivos legítimos del legislador como criterios de justificación en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 97/80/CE o con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de discriminación indirecta por razón de sexo, ¿puede un órgano jurisdiccional nacional determinar objetivos legítimos autónomos para una norma jurídica e invocarlos en su caso para justificar un criterio de diferenciación, en particular cuando sus consideraciones se basan en apreciaciones jurídico-sistemáticas? ¿Ocurre lo mismo si tales consideraciones no se corresponden con los motivos que se hicieron constar durante el procedimiento legislativo de elaboración de la norma?
- 6) Una presunta discriminación de antiguas funcionarias empleadas a tiempo parcial a la hora de calcular el importe de su pensión de jubilación a partir de un porcentaje de su último salario, ¿puede estar justificada como necesaria, por constituir un objetivo legítimo, cuando con ella se pretende en cierto modo compensar una pensión mínima que no toma en consideración la reducción del tiempo de trabajo durante los primeros diez años de servicio, aunque las prestaciones correspondientes a la pensión de los funcionarios se financien exclusivamente con cargo al presupuesto general, sin la contribución de las propias funcionarias? ¿Puede justificarse la necesidad de dicho régimen —en su caso, de manera complementaria— teniendo en cuenta el carácter asistencial de las pensiones y su condición de principio tradicional de la función pública con arreglo al artículo 33, apartado 5, de la Grundgesetz (Ley Fundamental alemana)?
- 7) En caso de que, con arreglo a la sexta cuestión, se afirme la necesidad de dicho régimen, una reducción del porcentaje de pensión de jubilación, debido a su antigua ocupación a tiempo parcial, de los funcionarios y funcionarias de mayor edad, con prestaciones muy superiores a la pensión mínima correspondiente a un período de al menos diez años de servicio computables, ¿puede calificarse de adecuada (proporcional) cuando dicha reducción no sólo tiene en cuenta de manera lineal la reducción del tiempo de trabajo, sino además, y de manera desfavorable, la duración del período de ocupación en jornada completa en relación con la duración del período de ocupación a

tiempo parcial, a pesar de que ya no es relevante para las funcionarias y funcionarios de mayor edad la posible concesión desproporcionadamente ventajosa de una pensión mínima sin tener en cuenta la reducción de su tiempo de trabajo? ¿No sería (más) adecuado, en este contexto, renunciar a la reducción más que proporcional del porcentaje de pensión de jubilación para las funcionarias y funcionarios de mayor edad y con más antigüedad y contentarse en su lugar exclusivamente con una reducción proporcional de la pensión mínima?

- 8) Los costes adicionales de gestión de personal ocasionados por la incorporación de personal suplementario que resulta de un aumento del trabajo a tiempo parcial en comparación con el trabajo a jornada completa predominante con anterioridad, sin que se incrementen al mismo tiempo el número de plazas y los recursos presupuestarios, ¿pueden justificar la necesidad de repercutir dichos costes en los empleados a tiempo parcial, reduciendo su porcentaje de pensión de jubilación de manera más que proporcional, tal como establece el artículo 14, apartado 1, primera frase, incisos segundo y tercero, de la BeamtVG, en su versión vigente hasta el 31 de diciembre de 1991?
- 9) ¿Resulta adecuado tomar necesariamente en consideración tales costes (véase la octava cuestión) cuando la carga constituida por los costes adicionales de gestión de personal recae únicamente en los antiguos empleados a tiempo parcial y, por tanto, mayoritariamente en las mujeres, aunque la ampliación de las posibilidades de empleo a tiempo parcial tuviera como objetivo prioritario, en el momento de su introducción mediante la nueva regulación legal, reducir el desempleo general mediante la eliminación parcial del exceso de candidatos y candidatas al sector público?»

*Asunto C-5/02*

- 40 La Sra. Becker, nacida el 15 de julio de 1951, fue funcionaria del Land de Hesse desde el 23 de agosto de 1971, en calidad de docente. Entre el 1 de agosto de 1981

y el 31 de julio de 1989 desempeñó sus funciones a tiempo parcial. Entre el 1 de agosto de 1989 y el 31 de julio de 1995 disfrutó de un permiso no retribuido y entre el 1 de agosto de 1995 y el 31 de enero de 2000 desempeñó nuevamente sus funciones a tiempo parcial. El Land de Hesse le concedió la jubilación anticipada con efectos a partir del 1 de febrero de 2000 debido a una incapacidad laboral.

- 41 Mediante decisión de 5 de enero de 2000, el Regierungspräsidium Darmstadt (Alemania) fijó el importe de la pensión de jubilación de la Sra. Becker en un 52,18 % del último sueldo computable a efectos de pensión.
- 42 Dicho porcentaje de pensión se calculó como se expone a continuación.
- 43 En primer lugar, el Regierungspräsidium Darmstadt calculó, con arreglo al artículo 6 de la BeamtVG, el período de servicio real de la interesada y lo multiplicó por el porcentaje del 1,875 % previsto en la nueva versión del artículo 14 de la BeamtVG, obteniendo como resultado un porcentaje de pensión del 47,31 %.
- 44 A continuación, el empleador de la Sra. Becker, de conformidad con el primer inciso del artículo 85, apartado 4, de la BeamtVG, dado que la interesada ya era funcionaria el 31 de diciembre de 1991, calculó el porcentaje de pensión de jubilación que le podría corresponder aplicando el método de cálculo que figura en el artículo 85, apartado 1, de la BeamtVG. Dicho cálculo da como resultado un porcentaje de pensión del 57,94 %.
- 45 Posteriormente, con arreglo al segundo inciso del artículo 85, apartado 4, de la BeamtVG, el empleador de la Sra. Becker calculó el porcentaje de pensión que habría correspondido a la interesada en virtud de las normas vigentes hasta el

31 de diciembre de 1991, es decir, en virtud de la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG, incluida la reducción de pensión. A estos efectos, calculó en primer lugar el porcentaje de pensión ficticio de la interesada tomando como base el período de servicio ficticio. Dicho período le habría dado derecho a un porcentaje de pensión ficticio del 72 %. El Regierungspräsidium Darmstadt redujo a continuación dicho porcentaje en la proporción existente entre el período de servicio real y el período de servicio ficticio, obteniendo como resultado un porcentaje del 52,18 %.

- 46 El Regierungspräsidium Darmstadt, de conformidad con el segundo inciso del artículo 85, apartado 4, de la BeamtVG, tuvo en cuenta este último porcentaje en la decisión adoptada el 5 de enero de 2000, ya que es inferior al porcentaje que resulta de aplicar el apartado 1 del citado artículo.
- 47 El 8 de febrero de 2000 la Sra. Becker presentó una reclamación contra la decisión de 5 de enero de 2000 en la que se determina el importe de su pensión de jubilación.
- 48 Dicha reclamación fue desestimada mediante decisión del Regierungspräsidium Darmstadt de 30 de noviembre de 2000.
- 49 El 21 de diciembre de 2000, la Sra. Becker interpuso un recurso ante el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main con el objeto de que se anularan las decisiones de 5 de enero de 2000 y de 30 de noviembre de 2000 del Regierungspräsidium Darmstadt relativas al cálculo del importe de su pensión. La interesada solicitó igualmente que se fijara el porcentaje de su pensión en, como mínimo, el 57,94 %.
- 50 En la resolución de remisión, el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main expuso las razones, idénticas a las presentadas en la resolución de remisión correspon-

diente al asunto C-4/02, por las que considera que para resolver el litigio principal es necesaria una interpretación de las normas comunitarias pertinentes.

51 Asimismo, mediante resolución de 12 de noviembre de 2001, el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia once cuestiones prejudiciales, de las cuales las nueve primeras son idénticas a las presentadas en el asunto C-4/02.

52 En la resolución de remisión correspondiente al asunto C-5/02, el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main expone, en concreto, consideraciones relativas a los efectos en el tiempo del Protocolo nº 2. A este respecto, señala que puede resultar contrario al principio de la buena fe aplicar dicho Protocolo en el asunto principal, puesto que antes del 17 de mayo de 1990 los empleadores públicos alemanes, incluido el Land de Hesse, ya eran conscientes de que la norma relativa a la reducción de pensión podía perjudicar considerablemente y de manera desproporcionada a los funcionarios a tiempo parcial, razón por la cual se suprimió dicha reducción mediante la Ley modificativa en materia de retribución de 1990, que, si bien se publicó el 28 de mayo de 1990, había sido aprobada por el Parlamento los días 10 y 11 de mayo de 1990.

53 Estas consideraciones conducen al Verwaltungsgericht Frankfurt am Main a plantear al Tribunal de Justicia, en el asunto C-5/02, las dos cuestiones adicionales siguientes, además de las nueve primeras cuestiones idénticas a las presentadas en el marco del asunto C-4/02:

«10) El Protocolo sobre el artículo 119 del Tratado CE, como parte integrante del Tratado de la Unión Europea de 1992 (DO C 191, p. 68), ¿excluye, con carácter general, cualquier control de las normas relativas al cómputo de los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990 con arreglo al

artículo 141 CE, apartados 1 y 2 (antiguo artículo 119 del Tratado CE)?  
¿Es igualmente aplicable dicha prohibición de control cuando, con posterioridad al 17 de mayo de 1990, se hayan modificado las disposiciones para el cómputo de los períodos de empleo cubiertos con anterioridad a dicha fecha de referencia, aunque tales modificaciones sólo supongan una adaptación parcial a las exigencias del artículo 119 del Tratado CE y no lleven a cabo, para determinadas categorías, una adaptación favorable comparable?

11) A efectos de la observancia de la fecha de referencia del 17 de mayo de 1990 en los casos de adopción de una ley, ¿ha de tomarse en consideración el día de su publicación en el boletín oficial, o bien es determinante la conclusión de los debates en los órganos legislativos, aun cuando la ley requiera la aprobación del Gobierno federal?»

54 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 8 de febrero de 2002, se ordenó la acumulación de los asuntos C-4/02 y C-5/02 a efectos de la fase escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

### **Sobre las cuestiones primera y segunda (asuntos C-4/02 y C-5/02)**

55 Mediante las cuestiones primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si una pensión de jubilación devengada en virtud de un régimen como el que establece la BeamtVG está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y del artículo 141 CE, apartados 1 y 2, así como en el de las Directivas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y, en caso de respuesta afirmativa, si dichas disposiciones deben interpretarse en el sentido de que se oponen, en principio, a una normativa como la que se deriva del artículo 85 de la BeamtVG en relación con la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG, que conlleva una reducción del importe de la pensión de los funcionarios que han desempeñado sus funciones a tiempo parcial durante una parte, al menos, de su carrera.

- 56 A este respecto, debe recordarse que para apreciar si una pensión de jubilación está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y, a partir del 1 de mayo de 1999, en el del artículo 141 CE, apartados 1 y 2, el único criterio que puede considerarse determinante es el que consiste en comprobar si la pensión se abona al trabajador en razón de la relación de trabajo que lo vincula a su antiguo empresario, es decir, el criterio del empleo, que resulta del propio tenor de los preceptos citados (véanse, en este sentido, las sentencias de 28 de septiembre de 1994, Beune, C-7/93, Rec. p. I-4471, apartado 43; de 17 de abril de 1997, Evrenopoulos, C-147/95, Rec. p. I-2057, apartado 19; de 29 de noviembre de 2001, Griesmar C-366/99, Rec. p. I-9383, apartado 28, y de 12 de septiembre de 2002, Niemi, C-351/00, Rec. p. I-7007, apartado 45).
- 57 Bien es cierto que este criterio no puede tener carácter exclusivo, ya que las pensiones abonadas por regímenes legales de seguridad social pueden tener en cuenta, total o parcialmente, la retribución de la actividad (sentencias, antes citadas, Beune, apartado 44; Evrenopoulos, apartado 20; Griesmar, apartado 29, y Niemi, apartado 46). Sin embargo, estas pensiones no constituyen retribuciones en el sentido del artículo 119 del Tratado o del artículo 141 CE (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Beune, apartados 24 y 44; Griesmar, apartado 27, y Niemi, apartado 39).
- 58 No obstante, las consideraciones de política social, de organización del Estado, de ética, o las razones de carácter presupuestario que influyeron o pudieron influir en que el legislador nacional estableciese un determinado régimen no pueden prevalecer si la pensión sólo afecta a una categoría particular de trabajadores, si está directamente en función de los años de servicio cumplidos y si su cuantía se calcula basándose en el último sueldo del funcionario (sentencias, antes citadas, Beune, apartado 45; Evrenopoulos, apartado 21; Griesmar, apartado 30, y Niemi, apartado 47). En ese caso, la pensión abonada por el empleador público es perfectamente comparable a la que abonaría un empresario privado a sus antiguos trabajadores (sentencias, antes citadas, Beune, apartado 45, Griesmar, apartado 30, y Niemi, apartado 47).
- 59 En consecuencia, para determinar si una pensión de jubilación devengada en virtud de un régimen como el que establece la BeamtVG está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y en el artículo 141 CE, apartados 1 y 2, es necesario examinar si dicha pensión cumple los tres criterios citados.

- 60 A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que los funcionarios que disfrutan de un régimen de pensiones deben considerarse una categoría particular de trabajadores. En efecto, éstos sólo se distinguen de los trabajadores de una empresa o un grupo de empresas, una rama económica o un sector profesional o interprofesional por las características propias que rigen su relación de trabajo con el Estado, con otras entidades o empleadores públicos (sentencias, antes citadas, Griesmar, apartado 31, y Niemi, apartado 48).
- 61 En segundo lugar, por lo que se refiere al criterio según el cual la pensión debe estar directamente en función de los años de servicio cumplidos, procede señalar que de lo dispuesto en la BeamtVG resulta que la pensión devengada con arreglo a dicha Ley viene determinada por la duración de la actividad del funcionario.
- 62 En tercer lugar, en cuanto al importe de la pensión, procede subrayar que, en virtud de la BeamtVG, dicho importe se calcula tomando como base el último sueldo del funcionario computable a efectos de pensión.
- 63 De lo anterior se deduce que una pensión de jubilación devengada en virtud de un régimen como el establecido por la BeamtVG, que cumple los tres criterios que caracterizan la relación de trabajo, está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y, desde el 1 de mayo de 1999, en el del artículo 141 CE, apartados 1 y 2.
- 64 Por consiguiente, una pensión de este tipo no constituye una pensión abonada por un régimen legal de seguridad social, de modo que el régimen que establece la BeamtVG no está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7.
- 65 Si bien un régimen como el establecido por la BeamtVG constituye efectivamente un régimen profesional de seguridad social en el sentido de la Directiva 86/378,

sin embargo, no es preciso examinar los efectos de dicha Directiva cuando pueda determinarse directamente, con ayuda de los elementos constitutivos de la retribución y de los criterios enunciados en el artículo 119 del Tratado y en el artículo 141 CE, apartados 1 y 2, la existencia de una discriminación por razón de sexo en materia de pensiones (véase, en este sentido, la sentencia Beune, antes citada, apartado 64). Lo mismo puede decirse por lo que se refiere a la Directiva 97/80.

66 Es preciso examinar si sucede así en el presente caso.

67 A este respecto, debe recordarse que el artículo 119 del Tratado y el artículo 141 CE, apartados 1 y 2, enuncian el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo. Este principio no sólo se opone a la aplicación de disposiciones que establezcan directamente discriminaciones por razón de sexo, sino también a la aplicación de disposiciones que mantengan diferencias de trato entre trabajadores de uno y otro sexo en virtud de criterios no fundados en el sexo, cuando tales diferencias de trato no puedan explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (véanse las sentencias de 15 de diciembre de 1994, Helmig y otros, asuntos acumulados C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 y C-78/93, Rec. p. I-5727, apartado 20, y de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, Rec. p. I-623, apartado 52).

68 Por lo que respecta a las disposiciones controvertidas de la BeamtVG, ha quedado acreditado que no establecen discriminaciones basadas directamente en el sexo. Por tanto, es preciso comprobar si pueden constituir una discriminación indirecta contraria al artículo 119 del Tratado y al artículo 141 CE, apartados 1 y 2.

69 Para determinar si existe dicha discriminación, debe comprobarse si las normas controvertidas producen efectos más desfavorables para las trabajadoras que para los trabajadores (en este sentido, véase, en concreto, la sentencia Seymour-Smith y Pérez, antes citada, apartado 58).

- 70 A este respecto, no se discute que la aplicación de las normas sobre la reducción de pensión conjuntamente con la escala decreciente puede dar como resultado que, siendo igual el número de horas trabajadas, el importe de la pensión correspondiente al trabajo a tiempo parcial sea inferior al correspondiente al trabajo a tiempo completo.
- 71 Por tanto, es preciso determinar si los datos estadísticos disponibles muestran que las normas de la BeamtVG que conllevan una reducción del importe de la pensión de los funcionarios que han desempeñado sus funciones a tiempo parcial durante una parte, al menos, de su carrera afectan a un porcentaje considerablemente mayor de trabajadoras que de trabajadores. Esta situación pondría de manifiesto una apariencia de discriminación basada en el sexo, salvo que las normas controvertidas estuvieran justificadas por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.
- 72 En el presente caso, de las resoluciones de remisión se desprende que un porcentaje considerablemente mayor de funcionarias que de funcionarios trabaja a tiempo parcial y, por tanto, resulta afectado por las normas controvertidas de la BeamtVG.
- 73 En este contexto, procede señalar, partiendo de las indicaciones que proporciona al respecto el órgano jurisdiccional remitente, que normas como las controvertidas en los asuntos principales pueden conducir a una discriminación de las trabajadoras en relación con los trabajadores contraria a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, salvo que dichas normas estén justificadas por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.
- 74 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones primera y segunda que una pensión de jubilación devengada en virtud de un régimen como el que establece la BeamtVG está comprendida en el ámbito de

aplicación del artículo 119 del Tratado y del artículo 141 CE, apartados 1 y 2. Dichas disposiciones se oponen a una normativa como la que se deriva del artículo 85 de la BeamtVG en relación con la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG, que puede conllevar una reducción del importe de la pensión de los funcionarios que han desempeñado sus funciones a tiempo parcial durante una parte, al menos, de su carrera, cuando esta categoría de funcionarios comprende un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres, salvo que dicha normativa esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

### Sobre las cuestiones tercera a novena (asuntos C-4/02 y C-5/02)

- 75 Mediante sus cuestiones tercera a novena, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, en caso de respuesta afirmativa a las cuestiones primera y segunda, por las condiciones en que una normativa como la que se deriva del artículo 85 de la BeamtVG, en relación con la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG, podría considerarse justificada por factores objetivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

### *Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia*

- 76 La Sra. Becker sostiene que no existe ninguna razón objetiva que permita justificar el efecto discriminatorio de la reducción de pensión, que implica que a un funcionario a tiempo parcial que globalmente ha prestado la misma cantidad de trabajo que un funcionario a tiempo completo, pero durante un período más largo, le corresponde, no obstante, un porcentaje de pensión menor. Es cierto que en ocasiones se ha alegado que esta desigualdad de trato puede estar justificada por razones financieras y que la reducción de pensión tiene por objeto, desde este punto de vista, compensar los costes adicionales que para los poderes públicos supone introducir las posibilidades de trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, según la Sra. Becker, no puede admitirse una justificación de esta índole.

- 77 Según el Gobierno alemán, existen otros motivos, aparte del objetivo de recortar el gasto público que figura en la exposición de motivos de la normativa nacional, que también pueden justificar una discriminación indirecta. A su juicio, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta asimismo los motivos que se desprenden del sistema de las normas controvertidas.
- 78 El Gobierno alemán llega a la conclusión de que, en el presente caso, el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main debe comprobar si existen otros motivos, distintos de los enunciados en la Ley, que justifiquen la reducción de pensión y que puedan resultar de un examen objetivo del conjunto de la normativa alemana en materia de pensiones de los funcionarios aplicable en aquella época.
- 79 A este respecto, el Gobierno alemán sostiene que de dicha normativa nacional se puede deducir que la reducción de pensión constituía un mecanismo de corrección inherente al sistema de pensiones, que tenía por objeto evitar que la aplicación de la antigua escala decreciente de pensiones beneficiara a los funcionarios a tiempo parcial. Debido al carácter decreciente del antiguo sistema de pensiones, la ventaja de la que disfrutaban los funcionarios que no habían desempeñado sus funciones a tiempo completo durante toda su carrera no se podía compensar sólo teniendo en cuenta proporcionalmente los períodos de servicio a tiempo parcial. Dicho carácter decreciente del antiguo sistema de pensiones requería más bien otro mecanismo de adaptación, la reducción de pensión. Por tanto, el régimen de reducción de pensión no es más que un mecanismo de corrección para lograr la equidad interna del sistema de pensiones de los funcionarios.
- 80 La Comisión alega que una desigualdad de retribución entre hombres y mujeres como la que resulta de las normas controvertidas de la BeamtVG y que está motivada únicamente por consideraciones de índole presupuestaria es contraria al artículo 141 CE. Invoca al respecto la sentencia del Tribunal de Justicia de 24 de febrero de 1994, Roks y otros (C-343/92, Rec. p. I-571), apartados 35 a 37.

- 81 La Comisión añade que en último término corresponde al juez nacional determinar si, y en qué medida, se justifica por razones objetivas, ajenas a toda discriminación basada en el sexo, una disposición legal cuyo ámbito de aplicación, aun siendo independiente del sexo del trabajador, afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres. Según la Comisión, el Tribunal de Justicia puede, no obstante, proporcionar al órgano jurisdiccional remitente algunas indicaciones que le permitan determinar si existe un criterio objetivo de justificación de la normativa nacional de que se trata, tomando en consideración, en su conjunto, la situación jurídica y fáctica expuesta en la resolución de remisión.

### *Apreciación del Tribunal de Justicia*

- 82 Debe recordarse, en primer lugar, que en último término corresponde al juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar si, y en qué medida, se justifica por razones objetivas, ajenas a toda discriminación basada en el sexo, una disposición legal cuyo ámbito de aplicación, aun siendo independiente del sexo del trabajador, afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres (véanse, en particular, las sentencias de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, apartado 15, y Seymour-Smith y Pérez, antes citada, apartado 67).
- 83 No obstante, aun cuando, en el marco de una remisión prejudicial, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar la existencia de dichos factores objetivos en el caso concreto del que conoce, el Tribunal de Justicia, que ha de 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 de 7 de marzo de 1996, Freers y Speckmann, C-278/93, Rec. p. I-1165, apartado 24; Seymour-Smith y Pérez, antes citada, apartado 68, y de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, apartado 52).

- 84 A este respecto, procede señalar desde un principio que el objetivo de recortar el gasto público, que, según el órgano jurisdiccional remitente, invocaron los poderes públicos al introducir la reducción de pensión en la normativa nacional, no puede tenerse en cuenta como argumento para justificar una diferencia de trato por razón de sexo.
- 85 En efecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que las consideraciones de índole presupuestaria no pueden justificar una discriminación en perjuicio de uno de los sexos. Así, admitir que tales consideraciones pueden 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, antes citada, apartados 35 y 36; de 6 de abril de 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec. p. I-2447, apartado 39, y Kutz-Bauer, antes citada, apartados 59 y 60).
- 86 No obstante, una diferencia de trato entre hombres y mujeres puede estar justificada, en su caso, por razones distintas de las invocadas en el momento en que se adoptó la medida por la que se introdujo.
- 87 De este modo, corresponde al Estado miembro autor de la medida o a la parte en el procedimiento principal que la invoque probar, ante el órgano jurisdiccional nacional, la existencia de razones objetivas y ajenas a cualquier discriminación basada en el sexo que permitan justificar dicha medida (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Seymour-Smith y Pérez, apartado 69, y Kutz-Bauer, apartado 62), sin que queden vinculados al respecto por la intención manifestada al adoptar esta última.
- 88 El Gobierno alemán sostiene que la reducción de pensión que introdujo la BeamtVG constituye un mecanismo de corrección inherente al sistema de

pensiones, que tiene por objeto evitar que los funcionarios a tiempo parcial resulten beneficiados en relación con los funcionarios a tiempo completo como consecuencia de la aplicación de la antigua escala decreciente de pensiones.

- 89 Por otra parte, de las resoluciones de remisión se desprende que, según la jurisprudencia del Bundesverwaltungsgericht, la reducción de pensión disminuye proporcionalmente la pensión en caso de trabajo a tiempo parcial y de permiso no retribuido y, por tanto, no constituye una medida de discriminación indirecta contraria al principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras garantizado por el Derecho comunitario. Según esa jurisprudencia, dicha reducción está objetivamente justificada porque la pensión, en ese caso, es la contraprestación de una prestación de trabajo menos importante.
- 90 A este respecto, procede señalar con carácter previo que, tal como destacó el Abogado General en el punto 102 de sus conclusiones, el Derecho comunitario no se opone al cálculo de una pensión de jubilación conforme a una regla *pro rata temporis* en caso de trabajo a tiempo parcial.
- 91 En efecto, aparte del número de años de servicio de un funcionario, la consideración del período de tiempo que efectivamente ha trabajado durante su carrera, en comparación con el de un funcionario que ha trabajado a tiempo completo durante toda su carrera, constituye un criterio objetivo y ajeno a cualquier discriminación por razón de sexo que permite una reducción proporcionada del importe de la pensión.
- 92 El artículo 6 de la BeamtVG, según el cual los períodos de ocupación a tiempo parcial sólo serán computables a efectos de pensión en la proporción que exista entre el tiempo de trabajo reducido y el normal, aplica dicho criterio objetivo.

- 93 En cambio, una medida que implica una reducción del importe de una pensión de jubilación de un trabajador en una proporción mayor a la correspondiente a los períodos de ocupación a tiempo parcial no puede considerarse objetivamente justificada por el hecho de que la pensión sea, en ese caso, la contraprestación de una prestación de trabajo menos importante.
- 94 En el presente asunto, tal como expone el Abogado General en los puntos 60 a 62 de sus conclusiones, la aplicación de la reducción de pensión prevista por la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG a un funcionario que ha desempeñado sus funciones a tiempo parcial durante su carrera conlleva una disminución del porcentaje de pensión de dicho funcionario superior a la que resultaría de la aplicación del artículo 6 de la BeamtVG, que sería proporcional al período de tiempo trabajado.
- 95 No puede justificar dicho resultado el argumento, invocado por el Gobierno alemán, de que tal reducción de pensión se explica por el objetivo de garantizar la igualdad de trato entre los funcionarios a tiempo completo y los funcionarios a tiempo parcial en el régimen de la escala decreciente de pensiones.
- 96 En efecto, la reducción de pensión no garantiza que se alcance dicho objetivo. Tal como resulta de los puntos 60 a 63 y 100 de las conclusiones del Abogado General, en caso de igualdad de horas trabajadas durante toda la carrera entre un funcionario que ha desempeñado sus funciones a tiempo parcial y un funcionario que las ha desempeñado a tiempo completo, la aplicación al primero del régimen de reducción de pensión puede implicar que se le reconozca un porcentaje de pensión inferior al que se le atribuye al segundo en virtud de la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG. En realidad, la introducción de la reducción de pensión produjo el efecto de recortar, por lo que se refiere a dicho funcionario a tiempo parcial, las ventajas derivadas de la escala decreciente de pensiones, mientras que los funcionarios a tiempo completo seguían beneficiándose de dichas ventajas, en particular cuando liquidaban sus derechos de pensión tras los primeros períodos de servicio computables, por los que se obtenía un importe anual superior al correspondiente a los años siguientes.

97 De las consideraciones anteriores resulta que procede responder a las cuestiones tercera a novena que:

- corresponde al juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar si, y en qué medida, se justifica por razones objetivas, ajenas a toda discriminación basada en el sexo, una disposición legal cuyo ámbito de aplicación, aun siendo independiente del sexo del trabajador, afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres;
  
- el objetivo de recortar el gasto público no puede tenerse en cuenta para justificar una diferencia de trato basada en el sexo;
  
- una diferencia de trato entre hombres y mujeres puede estar justificada, en su caso, por razones distintas de las invocadas en el momento de la adopción de la medida por la que se introdujo;
  
- una normativa nacional como la que se deriva del artículo 85 de la BeamtVG en relación con la antigua versión del artículo 14 de la BeamtVG, que implica una reducción del importe de una pensión de jubilación de un trabajador en una proporción mayor que la correspondiente a los períodos de ocupación a tiempo parcial no puede considerarse objetivamente justificada por el hecho de que la pensión sea, en ese caso, la contraprestación de una prestación de trabajo menos importante o porque tenga por objeto evitar que los funcionarios a tiempo parcial resulten beneficiados frente a los funcionarios a tiempo completo.

**Sobre las cuestiones décima y undécima (asunto C-5/02)**

- 98 Mediante sus cuestiones décima y undécima, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Protocolo n° 2 y el Protocolo sobre el artículo 141 CE deben interpretarse en el sentido de que excluyen con carácter general la aplicación de los artículos 119 del Tratado y 141 CE, apartados 1 y 2, respectivamente, a las prestaciones establecidas por un régimen profesional de seguridad social devengadas en virtud de períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, o bien si, a este respecto, es preciso tener en cuenta el hecho de que las disposiciones nacionales aplicables a dichos períodos de empleo hayan sido modificadas por una legislación nacional adoptada antes de tal fecha, pero publicada después, que mantiene en determinados casos una desigualdad de trato contraria a lo dispuesto en el Tratado.
- 99 Con carácter previo, procede indicar al respecto que el Tribunal de Justicia declaró, en los apartados 44 y 45 de su sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), que consideraciones imperativas de seguridad jurídica se oponen a que se replanteen situaciones jurídicas que han agotado sus efectos en el pasado, ya que, en tal caso, se podría alterar con carácter retroactivo el equilibrio económico de numerosos planes de pensiones, de modo que el efecto directo del artículo 119 del Tratado no puede ser alegado para invocar un derecho a pensión, con efectos desde una fecha anterior a la de la citada sentencia, salvo por lo que se refiere a las personas que hayan emprendido a su debido tiempo iniciativas para salvaguardar sus derechos.
- 100 Como señaló el Tribunal de Justicia en la sentencia de 6 de octubre de 1993, Ten Oever (C-109/91, Rec. p. I-4879), apartados 19 y 20, con arreglo a la sentencia Barber, antes citada, sólo puede invocarse el efecto directo del artículo 119 del Tratado para exigir la igualdad de trato en materia de pensiones de empresa respecto de las prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo posteriores al 17 de mayo de 1990, fecha de dicha sentencia, sin perjuicio de la excepción prevista en favor de los trabajadores o de sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una

reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable (sentencia de 11 de diciembre de 1997, Magorrian y Cunningham, C-246/96, Rec. p. I-7153, apartado 25).

- 101 Esta limitación figura igualmente en el Protocolo n° 2, que evidentemente está vinculado con la sentencia Barber, antes citada, ya que se refiere a la misma fecha de 17 de mayo de 1990. El Protocolo n° 2 mantiene esencialmente la misma interpretación de la sentencia Barber, antes citada, que la sentencia Ten Oever, antes citada, haciéndola extensiva al conjunto de las prestaciones abonadas por un régimen profesional de seguridad social e incorporándola al Tratado (sentencia de 28 de septiembre de 1994, Vroege, C-57/93, Rec. p. I-4541, apartado 41).
- 102 Esta limitación se reproduce asimismo en el Protocolo sobre el artículo 141 CE, cuya redacción es idéntica a la del Protocolo n° 2.
- 103 Pues bien, tal como destacó el Abogado General en el punto 110 de sus conclusiones, ni de la sentencia Barber, antes citada, ni del Protocolo n° 2 o del Protocolo sobre el artículo 141 CE se desprenden razones para admitir otras excepciones, distintas de las que establecen expresamente, a la regla de que sólo puede invocarse el efecto directo del artículo 119 del Tratado o del artículo 141 CE, apartados 1 y 2, para exigir la igualdad de trato en materia de pensiones de empresa respecto de las prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo posteriores al 17 de mayo de 1990.
- 104 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones décima y undécima que el Protocolo n° 2 y el Protocolo sobre el artículo 141 CE deben interpretarse en el sentido de que excluyen la aplicación de los artículos 119 del Tratado y 141 CE, apartados 1 y 2, respectivamente, a las prestaciones establecidas por un régimen profesional de seguridad social devengadas en virtud de períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, sin perjuicio de la excepción prevista en favor de los trabajadores o de sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable.

## Costas

- 105 Los gastos efectuados por el Gobierno alemán 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 Quinta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main mediante resoluciones de remisión de 12 de noviembre de 2001, declara:

- 1) Una pensión de jubilación devengada en virtud de un régimen como el que establece la Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern, de 24 de agosto de 1976, en su versión publicada el 16 de marzo de 1999, está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y del artículo 141 CE, apartados 1 y 2. Dichas disposiciones se oponen a una normativa como la que se deriva del

artículo 85 de dicha Ley, en relación con la antigua versión del artículo 14 de ésta, que puede conllevar una reducción del importe de la pensión de los funcionarios que han desempeñado sus funciones a tiempo parcial durante una parte, al menos, de su carrera, cuando esta categoría de funcionarios comprende un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres, salvo que dicha normativa esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

- 2) Corresponde al juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar si, y en qué medida, se justifica por razones objetivas, ajenas a toda discriminación basada en el sexo, una disposición legal cuyo ámbito de aplicación, aun siendo independiente del sexo del trabajador, afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres.

El objetivo de recortar el gasto público no puede tenerse en cuenta para justificar una diferencia de trato basada en el sexo.

Una diferencia de trato entre hombres y mujeres puede estar justificada, en su caso, por razones distintas de las invocadas en el momento de la adopción de la medida por la que se introdujo.

Una normativa nacional como la que se deriva del artículo 85 de la Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern, en relación con la antigua versión del artículo 14 de dicha Ley, que implica una reducción del importe de una pensión de jubilación de un trabajador en una proporción mayor que la correspondiente a los períodos de ocupación a tiempo parcial, no puede considerarse objetivamente justificada por el hecho de que la pensión sea, en ese caso, la contraprestación de una prestación de trabajo menos importante o porque tenga por objeto evitar que los funcionarios a tiempo parcial resulten beneficiados frente a los funcionarios a tiempo completo.

- 3) El Protocolo nº 2 sobre el artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y el Protocolo sobre el artículo 141 CE, incorporado como anexo al Tratado CE, deben interpretarse en el sentido de que excluyen la aplicación de los artículos 119 del Tratado y 141 CE, apartados 1 y 2, respectivamente, a las prestaciones establecidas por un régimen profesional de seguridad social devengadas en virtud de períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, sin perjuicio de la excepción prevista en favor de los trabajadores o de sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable.

La Pergola

Jann

von Bahr

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 23 de octubre de 2003.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

V. Skouris