Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. YVES BOT
presentadas el 9 de octubre de 2014[1]

Asunto C-527/13

Lourdes Cachaldora Fernández
contra
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)
(Petición de decisión prejudicial

planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia)

«Procedimiento prejudicial — Directiva 79/7/CEE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social — Cálculo de las cuantías debidas en concepto de una pensión de incapacidad permanente — Integración de los períodos durante los cuales el interesado no ha cotizado al régimen de seguridad social — Disposición específica para los trabajadores a tiempo parcial — Discriminación indirecta contra las mujeres — Justificación objetiva»

1. El litigio principal tiene por objeto el carácter eventualmente discriminatorio de los modos de cálculo de una pensión de incapacidad permanente con respecto a los trabajadores que, durante el período inmediatamente anterior a una interrupción del abono de sus cotizaciones al régimen de seguridad social, han ejercido una actividad a tiempo parcial y, en particular, con respecto a las mujeres.

2. Por consiguiente, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia solicita al Tribunal de Justicia que aprecie la compatibilidad de tales modos de cálculo con las normas, por una parte, del artículo 4 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,[2] y, por otra parte, de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de la Directiva 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.[3]

3. Dicha petición se planteó en un litigio entre la Sra. Cachaldora Fernández, por un lado, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en lo sucesivo, «INSS») y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), por otro, respecto a la determinación de la base de cálculo de su pensión de incapacidad permanente total.

4. A efectos del cálculo de esta pensión, las autoridades nacionales competentes integraron los períodos durante los cuales la interesada no cotizó al régimen de seguridad social fundándose en bases de cotización reducidas, por haber ésta ejercido una actividad a tiempo parcial durante el período inmediatamente anterior a la interrupción de dichas cotizaciones. En el presente asunto, la

1 — Lengua original: francés.
2 — DO 1979, L 6, p. 24 (EE 05/02, p. 174).
3 — DO L 14, p. 9.

interesada cuestiona esa metodología, en la medida en que conduce a reducir la cuantía a la que tiene derecho en concepto de su pensión de incapacidad, y ello a pesar de que ejerció una actividad a tiempo completo durante una gran parte de su carrera profesional y cotizó consecuentemente al régimen de seguridad social.

5. En las presentes conclusiones, expondremos las razones por las que tal normativa introduce, a nuestro entender, una discriminación indirecta basada en el sexo, contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7. Asimismo, explicaremos por qué el motivo invocado por las autoridades españolas, basado en la naturaleza contributiva del régimen de seguridad social y en el necesario respeto del principio de proporcionalidad, no puede, en nuestra opinión, justificar tal discriminación.

I. **Marco jurídico**

A. *Derecho de la Unión*

1. Directiva 79/7

6. Con arreglo al artículo 2 de la Directiva 79/7, ésta se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores inválidos.

7. En virtud del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 79/7, ésta se aplicará, en particular, a los regímenes legales que aseguren una protección contra la invalidez.

8. El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 dispone lo siguiente:

«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.»

2. Directiva 97/81

9. El artículo 1 de la Directiva 97/81 precisa que ésta tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, es decir, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), tal y como figura en el anexo de dicha Directiva (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»).

10. Las disposiciones del Acuerdo marco relevantes a efectos del litigio principal son las siguientes:

«Preámbulo […] El presente Acuerdo tiene por objeto las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, reconociendo que las decisiones relativas a los regímenes legales de seguridad social son competencia de los Estados miembros. En el marco del principio de no discriminación, las Partes de este acuerdo han tomado nota de la Declaración sobre el Empleo del Consejo Europeo de Dublín de diciembre de 1996, en la que el Consejo, entre otras cosas, subrayaba la necesidad de hacer que los sistemas de protección social favorezcan más la creación de empleo "desarrollando regímenes de protección social capaces de adaptarse a los nuevos modelos de trabajo y que faciliten una protección adecuada a las personas que efectúan esos nuevos tipos de trabajo". Las partes del presente acuerdo consideran que debería ponerse en práctica esta declaración. […]

Cláusula 1: Objetivo El objetivo de este Acuerdo marco es:

a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial; […]

Cláusula 2: Ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro. […]

Cláusula 4: Principio de no discriminación

1. 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. […]

Cláusula 5: Posibilidades de trabajo a tiempo parcial

1. En el contexto de la cláusula 1 del presente Acuerdo y del principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo:

   a) los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, deberían identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativas que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos; […]»

B. *Normativa española*

11. El artículo 140, apartado 1, letra a), de la Ley General de la Seguridad Social [4] precisa que la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de una enfermedad que no sea una enfermedad profesional se determinará dividiendo por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

4 — Ley tal como fue aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio de 1994, BOE nº 154, de 29 de junio de 1994, p. 20658; en lo sucesivo, «LGSS».

12. El artículo 140, apartado 4, de dicha Ley precisa las modalidades de aplicación del mecanismo corrector que permite tener en cuenta, a la hora de calcular una pensión de incapacidad, los períodos durante los cuales el interesado no tenía la obligación de cotizar al régimen de seguridad social. Esta disposición tiene el siguiente tenor:

«Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima […]».

13. La disposición adicional séptima de la LGSS precisa las reglas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

14. Su tercera regla precisa las modalidades de aplicación del mecanismo corrector que permite integrar en el cálculo del importe de base de la pensión de incapacidad los períodos durante los cuales el interesado no ha cotizado. Dispone lo siguiente:

«b) A efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.»

15. Dicha disposición fue desarrollada por medio del artículo 7, apartado 2, del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre de 2002, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.[5] Esta última disposición establece lo siguiente:

«En relación con las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común o de accidente no laboral, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.»

II. **Hechos del procedimiento principal y cuestiones prejudiciales**

16. Del auto de remisión se desprende que la Sra. Cachaldora Fernández cotizó a la Seguridad Social de España desde el 15 de septiembre de 1971 hasta el 25 de abril de 2010, computándosele un total de 5 523 días, todos ellos ejerciendo una profesión a tiempo completo salvo el período comprendido entre el 1 de septiembre de 1998 y el 23 de enero de 2002, en el que estuvo empleada a tiempo parcial. En cambio, la Sra. Cachaldora Fernández no ejerció ninguna actividad profesional entre el 23 de enero de 2002 y el 30 de noviembre de 2005 y, por tanto, no abonó ninguna cotización a la Seguridad Social durante ese período.

17. El 21 de abril de 2010, la Sra. Cachaldora Fernández solicitó al INSS una pensión de incapacidad.

18. Mediante resolución de 29 de abril de 2010, esta pensión le fue concedida en el grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual. En consecuencia, la interesada obtuvo una pensión de incapacidad permanente que ascendía al 55 % de la base reguladora mensual, cuya cuantía era de 347,03 euros.

5 — BOE nº 284, de 27 de noviembre de 2002, p. 41643.

19. Con arreglo a la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, el importe de esta pensión se calculó tomando como base las cotizaciones que la interesada abonó durante los ocho años anteriores a la fecha del hecho causante, es decir, desde marzo de 2002 hasta febrero de 2010. De la resolución de remisión se desprende que, de este modo, por lo que respecta al período comprendido entre marzo de 2002 y noviembre de 2005, las autoridades competentes tomaron en consideración las bases mínimas de cotización abonadas durante el período inmediatamente anterior a la interrupción de su abono, aplicándoles el coeficiente relativo al trabajo a tiempo parcial.

20. La Sra. Cachaldora Fernández presentó una reclamación contra esa decisión alegando que, para calcular su pensión, deberían tomarse en consideración por lo que respecta al período comprendido entre marzo de 2002 a noviembre de 2005 las bases mínimas de cotización vigentes para cada año en su cuantía íntegra y no en la reducida resultante de la aplicación del coeficiente relativo al trabajo a tiempo parcial. Conforme a este método de cálculo, la base reguladora de su pensión —que no ha sido cuestionada por el INSS— ascendería a 763,76 euros.

21. El INSS desestimó esa reclamación alegando que el método de cálculo propuesto no era conforme al artículo 7, apartado 2, del Real Decreto 1131/2002. Por consiguiente, la Sra. Cachaldora Fernández interpuso un recurso contra esa resolución ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Ourense. Mediante sentencia de 13 de octubre de 2010, dicho Juzgado desestimó su demanda y confirmó la resolución administrativa del INSS basándose en el tenor de la disposición adicional séptima de la LGSS y en el artículo 7, apartado 2, del Real Decreto 1131/2002.

22. En consecuencia, la Sra. Cachaldora Fernández interpuso recurso de suplicación contra esa sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Al albergar dudas acerca de la compatibilidad de la normativa controvertida con el Derecho de la Unión, el referido Tribunal decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es contraria al artículo 4 de la Directiva [79/7] una norma interna, como es la disposición adicional 7ª, número 1, regla 3ª, letra b), de la [LGSS], que afecta mayoritariamente a un colectivo femenino y según la cual la cobertura de las lagunas de cotización existentes dentro del período de cálculo de la base reguladora de una pensión de incapacidad permanente contributiva y posteriores a un empleo a tiempo parcial se realiza tomando las bases mínimas de cotización vigentes en cada momento reducidas atendiendo al coeficiente de parcialidad de ese empleo anterior a la laguna de cotización, mientras que, si es a tiempo completo, no hay reducción?

2) ¿Es contraria a la cláusula 5ª, apartado 1, letra a), de la Directiva [97/81] una norma interna, como es la disposición adicional 7ª, número 1, regla 3ª, letra b), de la [LGSS], que afecta mayoritariamente a un colectivo femenino y según la cual la cobertura de las lagunas de cotización existentes dentro del período de cálculo de la base reguladora de una pensión de incapacidad permanente contributiva y posteriores a un empleo a tiempo parcial se realiza tomando las bases mínimas de cotización vigentes en cada momento reducidas atendiendo al coeficiente de parcialidad de ese empleo anterior a la laguna de cotización, mientras que, si es a tiempo completo, no hay reducción?»

23. Tanto las partes en el procedimiento principal como el Gobierno español y la Comisión Europea han presentado observaciones.

III. **Observaciones preliminares**

24. En el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que aprecie la compatibilidad de la disposición adicional séptima, apartado 1, tercera regla, letra b), de la LGSS con el artículo 4 de la Directiva 79/7, por una parte, lo que da lugar a su primera cuestión prejudicial, y con la cláusula 5, apartado 1, letra a), de la Directiva 97/81, por otra parte, lo cual constituye el objeto de su segunda cuestión prejudicial.

25. Proponemos al Tribunal de Justicia que sólo responda a la primera de esas dos cuestiones.

26. En efecto, al igual que las partes que han presentado observaciones en este asunto, consideramos que una situación como la del caso de autos no está comprendida dentro del ámbito de aplicación material de la Directiva 97/81.

27. Con arreglo al tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco anejo a dicha Directiva, este tiene, en particular, como objetivo: «garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial». Su cláusula 4, apartado 1, busca, de este modo, garantizar el respeto del principio de no discriminación por lo que atañe a las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, que es el marco del Acuerdo. [6]

28. La cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco insta, por su parte, a los Estados miembros a identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativa que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos. Tal como expresamente precisa el legislador de la Unión, esta cláusula se integra «en el contexto de la cláusula 1 [del Acuerdo marco] y del principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo» contemplado en la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo. Como acabamos de subrayar, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco tiene específicamente por objeto las «condiciones de empleo».

29. Pues bien, a la luz de la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una disposición como la controvertida en el litigio principal, que establece el mecanismo corrector aplicable al cálculo de una pensión de incapacidad permanente, no constituye una «condición de empleo» en el sentido de la referida cláusula.

30. En efecto, el Tribunal de Justicia ha considerado en la sentencia Bruno y otros (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329) que «están comprendidas en el concepto de “condiciones de empleo”, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, las pensiones que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, que dependen menos de tal relación que de consideraciones de orden social». [7] Pues bien, la pensión de que se trata en el litigio principal, que está destinada a cubrir un riesgo determinado, a saber, la incapacidad, está incluida dentro del régimen legal de protección español.

31. Además, no debe olvidarse que, con arreglo al tercer párrafo del preámbulo del Acuerdo marco, las partes reconocen que «las decisiones relativas a los regímenes legales de seguridad social son competencia de los Estados miembros». Por tanto, las partes han querido excluir del ámbito de aplicación del Acuerdo marco cuestiones como la controvertida en el caso de autos relativa al cálculo de la cuantía a la que se tiene derecho en concepto de pensión de incapacidad permanente.

32. A la vista de estas consideraciones, por consiguiente, considero que la disposición controvertida no está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 97/81 y que, por tanto, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

6 — Véase el tercer párrafo del preámbulo del Acuerdo marco.

7 — Véase el apartado 42 y la jurisprudencia citada. Véase también la sentencia Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, apartado 21).

33. En cambio, una pensión de esas características está comprendida en el ámbito de la Directiva 79/7 en la medida en que se inscribe en el marco de un régimen legal de protección contra uno de los riesgos enumerados en el artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva, a saber, la invalidez, y está directa y efectivamente vinculada con la protección contra ese riesgo. [8] Por consiguiente, ha de apreciarse la compatibilidad de la disposición adicional séptima, apartado 1, tercera regla, letra b), de la LGSS con ese texto.

IV. **Sobre le primera cuestión**

34. Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, al Tribunal de Justicia si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que, por lo que respecta a los trabajadores que han ejercido una actividad a tiempo parcial durante el período inmediatamente anterior a una interrupción del abono de sus cotizaciones de seguridad social, dicha normativa da lugar a una reducción de la cuantía a la que se tiene derecho en concepto de pensión de incapacidad permanente.

35. El órgano jurisdiccional remitente sostiene que esta normativa conduce a establecer una diferencia injustificada en la cuantía de la pensión a la que se tiene derecho, entre el colectivo de trabajadores a tiempo parcial, que, según el órgano jurisdiccional remitente, está compuesto mayoritariamente por mujeres, y el de trabajadores a tiempo completo.

36. En primer lugar, debe examinarse si la metodología establecida en la disposición controvertida puede efectivamente, en circunstancias como las del litigio principal, suponer una desventaja para el colectivo de trabajadores a tiempo parcial.

A. *Sobre la existencia de una desventaja en detrimento de los trabajadores a tiempo parcial*

37. Con arreglo al artículo 140, apartado 1, de la LGSS, que establece una regla aplicable a una categoría general de trabajadores, la cuantía de la pensión de incapacidad permanente se calcula teniendo en cuenta las bases de cotización [9] que se hayan abonado durante los ocho años anteriores al momento en que se produjo el hecho causante (en lo sucesivo, «período de referencia»).

38. Cuando, durante dicho período de referencia, haya meses en los que el interesado no haya cotizado al régimen de seguridad social, el legislador ha previsto en el artículo 140, apartado 4, de la LGSS un mecanismo corrector que permite integrar esos períodos en la base reguladora de la pensión de incapacidad. Las autoridades competentes tienen entonces en cuenta bases de cotización denominadas «ficticias». Para el colectivo de trabajadores a tiempo completo, esas bases corresponden a la menor de las bases de cotización aplicables en los cuatro primeros años y, por lo que respecta a los cuatro últimos años, al 50 % de esa base mínima.

39. Sin embargo, esta disposición no es aplicable a los trabajadores a tiempo parcial.

40. En efecto, el legislador ha introducido un mecanismo corrector distinto y específico para este colectivo de trabajadores en el marco de la disposición adicional séptima, apartado 1, tercera regla, letra b), de la LGSS, cuya compatibilidad con el Derecho de la Unión debe apreciarse aquí. Recordamos que dicha disposición es desarrollada por el artículo 7, apartado 2, del Real Decreto 1131/2002.

8 — Véase la sentencia Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, apartado 26 y la jurisprudencia citada).

9 — Con arreglo al artículo 109, apartado 1, de la LGSS, la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por el régimen general estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

41. Con arreglo a esas disposiciones, si, durante el período de referencia, existen períodos en los cuales el interesado no estaba obligado a cotizar, las autoridades competentes integrarán esos períodos teniendo en cuenta la menor de las bases de cotización, correspondientes al número de horas contractualmente previstas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.

42. Tal como se desprende de la resolución de remisión, la aplicación de las disposiciones anteriormente citadas depende, por tanto, de la naturaleza del último contrato que precede a la interrupción de las cotizaciones.

43. De la misma manera, como señala la Comisión en sus observaciones, los períodos durante los cuales el interesado no ha cotizado son computados e integrados del mismo modo que el período inmediatamente anterior a la cesación de la actividad profesional.

44. En otros términos, cuando el interesado ha cesado su actividad profesional inmediatamente después de un período de actividad a tiempo completo, las autoridades competentes tendrán en cuenta la base de cotización aplicable a los períodos de trabajo a tiempo completo.

45. En cambio, cuando el interesado ha trabajado a tiempo parcial durante el período inmediatamente anterior a la interrupción de esas cotizaciones, la integración de los períodos en los que no ha cotizado se calcula a partir de una base de cotización reducida. En efecto, en la medida en que el trabajador a tiempo parcial percibe un salario de un importe menor como consecuencia de la reducción de su horario de trabajo, las cotizaciones, que constituyen un porcentaje del salario, también se reducen.

46. Por consiguiente, de ello resulta una diferencia en la cuantía de la pensión de incapacidad a la que se tiene derecho entre los trabajadores que han ejercido una actividad a tiempo parcial durante el período inmediatamente anterior a la interrupción de las cotizaciones y los trabajadores que han ejercido una actividad a tiempo completo, para los cuales la integración de esos períodos se calcula a partir de una base de cotización completa.

47. De este modo, por lo que atañe a la integración de los períodos en los que el abono de las cotizaciones de la Sra. Cachaldora Fernández quedó interrumpido, es decir, entre marzo de 2002 y noviembre de 2005, las autoridades competentes tomaron como referencia bases de cotización reducidas, afectadas por el coeficiente relativo al trabajo a tiempo parcial,[10] en la medida en que la interesada ocupaba un empleo a tiempo parcial en la fecha en la que la obligación de cotizar se interrumpió.

48. En otros términos, la aplicación de la disposición controvertida condujo a que el período durante el cual la interesada interrumpió el abono de sus cotizaciones se integrase al cálculo de su pensión de incapacidad a partir de bases de cotización reducidas a una octava parte, a pesar de que, durante una gran parte de su carrera profesional, ejerció una actividad a tiempo completo y cotizó consecuentemente al régimen de seguridad social.

49. En circunstancias como las del litigio principal, este método de cálculo ha conducido efectivamente, por tanto, a una reducción de la cuantía debida en concepto de pensión de incapacidad de la interesada, de una manera desproporcionada con respecto a las cotizaciones abonadas por ésta a lo largo de su carrera profesional, y ha constituido, por lo que a ella atañe, una desventaja.

50. Tal como ha alegado en sus observaciones escritas y durante la vista, la Comisión no comparte este análisis.

10 — De la resolución de remisión se desprende que al ser ese coeficiente de 125, las bases de cotización se multiplicaron por 0,125, que es tanto como dividirlas entre 8.

51. La Comisión sostiene que, en muchos casos, la metodología establecida por la disposición controvertida pude resultar muy favorable para los trabajadores a tiempo parcial cuando el último contrato que precede a un período de inactividad profesional es un contrato a tiempo completo.

52. La Comisión basa su análisis en el ejemplo de una mujer que, durante el período de referencia, haya trabajado durante cuatro años a tiempo parcial, luego durante seis meses a tiempo completo, después haya cesado su actividad laboral durante tres años y, finalmente, haya reiniciado una actividad a tiempo completo durante seis meses. A lo largo de esos ocho años, esta persona habría, por tanto, trabajado cuatro años a tiempo parcial y un año a tiempo completo. En esas circunstancias, la Comisión subraya que el período de inactividad laboral sería considerado como si la interesada hubiera trabajado a tiempo completo, dado que las autoridades competentes computarían entonces cuatro años con las bases de cotización a tiempo completo, aunque la interesada sólo haya trabajado un año con este tipo de contrato.

53. No comparto el punto de vista de la Comisión.

54. En efecto, en los puntos 42 y 43 de las presentes conclusiones, he señalado que la aplicación de las disposiciones controvertidas depende de la naturaleza del último contrato que precede la interrupción de las cotizaciones. En sus observaciones, la propia Comisión señala que los períodos de inactividad profesional se asimilan al período inmediatamente anterior como si en ellos se hubiesen realizado prestaciones equivalentes. Por consiguiente, creo que en una situación como la contemplada por la Comisión, en la que la interesada hubiese ejercido una actividad a tiempo completo durante el período inmediatamente anterior a una interrupción del abono de sus cotizaciones, sólo serían aplicables las reglas generales contempladas en el artículo 140, apartados 1 y 4, de la LGSS, quedando excluidas las reglas especiales previstas en la disposición controvertida. Por tanto, estimo que es difícil sostener que dicha disposición pueda resultar muy favorable, dado que no sería aplicable.

55. En esta fase de mi análisis, por consiguiente, considero que el método de cálculo establecido en la disposición adicional séptima, apartado 1, tercera regla, letra b), de la LGSS da lugar a una desventaja para los trabajadores que han ejercido una actividad a tiempo parcial durante el período inmediatamente anterior a una interrupción del abono de sus cotizaciones al régimen de seguridad social.

56. La cuestión a la que ahora debe darse respuesta es si ese método de cálculo conduce también a introducir una discriminación en detrimento de las mujeres, contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7.

B. *Sobre el carácter discriminatorio de la disposición controvertida*

57. Observo que la disposición controvertida se aplica indistintamente a los trabajadores y a las trabajadoras, de modo que no establece discriminaciones directamente basadas en el sexo.

58. Sin embargo, parece que introduce una discriminación indirecta contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 ya que, a la luz de los datos estadísticos que caracterizan la situación de la mano de obra en España, puede perjudicar de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres. [11]

59. Con carácter preliminar, para empezar, he de precisar que esta conclusión no merma la facultad de apreciación que el Tribunal de Justicia reconoce únicamente al órgano jurisdiccional nacional. En efecto, de reiterada jurisprudencia se desprende que corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente apreciar la existencia de una discriminación indirecta y examinar si los datos

11 — Véase la sentencia Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, apartado 29 y la jurisprudencia citada).

estadísticos en los que ha de basarse son suficientes para resolver el litigio y son válidos. [12] Ello supone, según el Tribunal de Justicia, que esa información se refiera a un número suficiente de individuos, resulte, de manera general, significativa, y no constituya la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales.

60. En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente basa su apreciación en los datos estadísticos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística. Según esos datos, el colectivo de trabajadores a tiempo parcial estaba compuesto por más de un 80 % de mujeres en el momento del hecho causante de que se trata en el litigio principal. Si bien en el año 2013 parece que se produjo una considerable entrada de trabajadores masculinos en ese colectivo, esas estadísticas demuestran que el porcentaje de trabajadoras que formaban parte de ese colectivo seguía situándose, no obstante, en un 73 %.

61. Estos datos indican que un porcentaje mucho mayor de trabajadoras que de trabajadores puede verse afectado por la aplicación de la normativa en cuestión. Por otra parte, demuestran la existencia de un fenómeno persistente y constante a lo largo de tres años, que, a mi entender, no puede considerarse fortuito o meramente coyuntural, en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En efecto, aunque los datos estadísticos del año 2013 muestran que se reduce la diferencia entre los trabajadores y las trabajadoras que componen el colectivo de trabajadores a tiempo parcial, no es menos cierto que esa diferencia entre la representación de las mujeres y de los hombres sigue siendo, evidentemente, muy considerable. Por otra parte, tal como se desprende de los debates de la vista, es muy probable que en el momento del hecho causante, en el que España no padecía la crisis económica que padece actualmente, la proporción de hombres que trabajaban a tiempo parcial fuese muy inferior.

62. Estos datos constituyen, en mi opinión, un indicio fiable y significativo que permite fundamentar la conclusión de que un porcentaje considerablemente mayor de trabajadoras que de trabajadores puede efectivamente verse perjudicado por la aplicación del mecanismo corrector en cuestión, conclusión a la que, no obstante, sólo puede llegar el órgano jurisdiccional remitente.

63. El Gobierno español no comparte este punto de vista y niega la existencia de una discriminación indirecta haciendo referencia a las cifras transmitidas por el INSS. [13]

64. A juicio del Gobierno español, esos datos demuestran que la aplicación del mecanismo corrector de que se trata afecta en realidad a un número ligeramente superior de hombres que de mujeres. Así, según el Gobierno español, en 2010, 5 657 hombres se vieron afectados por la aplicación de ese mecanismo frente a 5 237 mujeres que fueron objeto del mismo; en 2011, las cifras fueron de 5 566 hombres y de 5 129 mujeres; en 2012, 5 568 hombres y 4 830 mujeres y, finalmente, en 2013, 5 935 hombres y 5 066 mujeres.

65. No creo que estos datos puedan poner en entredicho las estadísticas en las que se basan el órgano jurisdiccional remitente y las conclusiones que propongo extraer.

66. En efecto, de consolidada jurisprudencia se desprende que no basta con considerar únicamente el número de trabajadores masculinos y femeninos afectados por la aplicación de la normativa en cuestión. [14] Se trata de un dato relativo que depende del número de trabajadores activos en el Estado miembro y que no permite apreciar las proporciones respectivas de hombres y mujeres que componen el colectivo de trabajadores a tiempo parcial.

12 — Véase la sentencia Seymour-Smith y Pérez (C-167/97, EU:C:1999:60, apartado 62 y la jurisprudencia citada).

13 — De las observaciones orales formuladas en la vista por el INSS se desprende que los datos relativos al período en el que se produjo el hecho causante no están disponibles.

14 — Véase la sentencia Seymour-Smith y Pérez (C-167/97, EU:C:1999:60, apartado 59).

67. Por consiguiente y a pesar de los datos facilitados por el Gobierno español en sus observaciones, continúo creyendo que la disposición de que se trata puede suponer una desventaja para un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, constituyendo, por tanto, una discriminación indirecta contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7.

68. Ahora la cuestión es determinar si los motivos invocados por las autoridades nacionales competentes pueden justificar tal discriminación.

C. *Sobre la existencia de una justificación*

69. El Tribunal de Justicia reconoce que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación al elegir las medidas que permitan alcanzar los objetivos de su política social y de empleo. Sin embargo, cuando estos últimos aprueban una normativa presuntamente discriminatoria, están obligados a demostrar que dicha normativa puede estar justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. [15]

70. Por tanto, los Estados miembros deben probar que la normativa en cuestión responde a un objetivo legítimo de su política social. Asimismo, deben demostrar que los medios escogidos a ese efecto son aptos para garantizar la consecución de ese objetivo y que se aplican de forma coherente y sistemática. [16]

71. En el presente asunto, el Gobierno español sostiene que la normativa de que se trata persigue garantizar, conforme al artículo 41 de la Constitución española, un sistema público de pensiones justo, equilibrado y solidario asegurando la sostenibilidad y el equilibrio financiero del régimen de seguridad social.

72. Como anteriormente había sostenido el INSS ante el órgano jurisdiccional remitente, el Gobierno español se basa en la naturaleza contributiva del régimen y en el necesario respeto del principio de proporcionalidad. De este modo, según el Gobierno español, la protección ofrecida por ese sistema nunca puede superar la contribución previamente aportada al mismo, de manera que los interesados perciban una pensión que sea proporcionada a su contribución al régimen. Por tanto, el Gobierno español afirma que es la aplicación del referido principio lo que hace que exista una diferencia justificada entre la cuantía de las prestaciones concedidas a un trabajador a tiempo completo y las concedidas a un trabajador que ejerce una actividad a tiempo parcial.

73. Según el Gobierno español, es también conforme a dicho principio como las autoridades competentes deben integrar los períodos durante los cuales el interesado haya interrumpido el abono de esas cotizaciones inmediatamente después de la cesación de una actividad a tiempo parcial. Así pues, el Gobierno español considera que, a partir del momento en que el interesado abona una cotización proporcional al tiempo trabajado, que corresponda a un período de actividad a tiempo parcial, el respeto del principio de proporcionalidad exige que las autoridades competentes tengan en cuenta, a efectos de la aplicación del mecanismo corrector, la cotización que éste habría abonado si la obligación de cotizar no se hubiese interrumpido.

74. Por las mismas razones invocadas por el órgano jurisdiccional remitente, considero que esos motivos no permiten justificar la discriminación indirecta de que es objeto la interesada.

15 — Véanse, en particular, las sentencias Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, apartado 32) y Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, apartados 70 a 74 y la jurisprudencia citada).

16 — Sentencia Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, apartado 71 y la jurisprudencia citada).

75. En efecto, de la resolución de remisión se desprende que la Sra. Cachaldora Fernández cotizó a la Seguridad Social de España desde el 15 de septiembre de 1971 hasta el 25 de abril de 2010, computándosele un total de 5 523 días, todos ellos ejerciendo una profesión a tiempo completo salvo durante los períodos siguientes: entre el 1 de septiembre de 1998 y el 28 de febrero de 1999, entre el 1 de marzo de 1999 y el 23 de marzo de 2001 y, finalmente, entre el 24 de marzo de 2001 y el 23 de enero de 2002. Como señala el órgano jurisdiccional remitente, la Sra. Cachaldora Fernández ha trabajado a tiempo parcial durante 3 años y 10 meses, lo que representa una parte mínima de la carrera profesional que prosiguió durante aproximadamente 39 años.

76. La disposición controvertida conduce a que el período durante el cual la interesada interrumpió el abono de sus cotizaciones al régimen de seguridad social sea integrado al cálculo de su pensión de incapacidad a partir de bases mínimas de cotización reducidas a una octava parte, a pesar de que, durante una gran parte de su carrera profesional, ha ejercido una actividad a tiempo completo y cotizado consecuentemente al régimen de la seguridad social como trabajador a tiempo completo.

77. Si bien el Gobierno español sostiene en sus observaciones que una metodología de esas características permite vincular directamente el importe de la pensión con el esfuerzo de cotización realizado por el trabajador, en cambio, tengo la sensación de que esta metodología conduce a calcular una pensión de incapacidad permanente sobre la base de cotizaciones abonadas en un «instante T» de la carrera de la interesada, lo cual no representa necesariamente el esfuerzo de cotización de esta última.

78. Por consiguiente, creo que tal metodología conduce, en circunstancias como las del litigio principal, a reducir la cuantía de la pensión de incapacidad permanente a la que se tiene derecho desproporcionadamente con respecto a las cotizaciones abonadas por la interesada a lo largo de toda su carrera profesional y no puede, por tanto, justificarse en virtud de un factor objetivo basado en la naturaleza contributiva del régimen de seguridad social y del necesario respeto del principio de proporcionalidad.

79. A la vista del conjunto de estos elementos, considero, por consiguiente, que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que, por lo que respecta a los trabajadores que han ejercido una actividad a tiempo parcial durante el período inmediatamente anterior a una interrupción del abono de sus cotizaciones de seguridad social, dicha normativa da lugar a una reducción de la cuantía a la que se tiene derecho en concepto de una pensión de incapacidad permanente.

V. **Conclusión**

80. A la luz de las consideraciones anteriores, proponemos al Tribunal de Justicia que responda de la siguiente manera al Tribunal Superior de Justicia de Galicia:

«El artículo 4, apartado 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que, por lo que respecta a los trabajadores que han ejercido una actividad a tiempo parcial durante el período inmediatamente anterior a una interrupción del abono de sus cotizaciones de seguridad social, dicha normativa da lugar a una reducción de la cuantía a la que se tiene derecho en concepto de una pensión de incapacidad permanente.»