CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. SIEGBERT ALBER

presentadas el 21 de febrero de 2002 [1]

I. Introducción

1. El presente procedimiento prejudicial fue iniciado por el Vakuutusoikeus, un órgano jurisdiccional finlandés de lo social (en lo sucesivo, «órgano jurisdiccional remitente»). El órgano jurisdiccional remitente pretende saber si el régimen de pensiones de jubilación establecido con arreglo a la Valtion eläkelaki (Ley de pensiones del Estado) está comprendido dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE, o bien del de la Directiva 79/7/CEE relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. [2] En el primer caso, el principio de igualdad de trato se aplica sin excepciones, mientras que la Directiva 79/7 no obsta, de conformidad con su artículo 7, a la facultad que tienen los Estados miembros de excluir del ámbito de aplicación de la Directiva la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación. Así pues, con arreglo a dicha Directiva los Estados miembros son libres de mantener una edad de jubilación diferente para los hombres y para las mujeres. En el caso concreto de autos se trata de un régimen transitorio para los empleados de las Fuerzas Armadas que establece una edad de paso a la reserva diferente para los hombres y para las mujeres. Al alcanzar la edad de paso a la reserva, una persona adquiere el derecho a una pensión de jubilación.

II. Marco jurídico

A. *Disposiciones comunitarias pertinentes*

2. El artículo 119 del Tratado CE (actualmente artículo 141 CE, tras su modificación) tenía originalmente el siguiente tenor:

«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.

1 — Lengua original: alemán.

2 — Directiva del Consejo de 19 de diciembre de 1978 (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

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.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.»

3. Tras su modificación y nueva numeración mediante el Tratado de Amsterdam de 1997, esta disposición pasó a ser el artículo 141. Sus apartados 1 y 2, primera frase, tienen el siguiente tenor:

«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.

[...]»

El artículo 141 CE, apartado 2, segunda frase, es idéntico al artículo 119, apartado 2, segunda frase, del Tratado CE.

4. Mediante el Tratado de Maastricht se anexó al artículo 119 del Tratado CE un Protocolo nº 2, el denominado «Protocolo Barber». Su tenor es el siguiente:

«A los fines de aplicación del artículo 119, las prestaciones en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribuciones 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.»

5. 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 [3] (en lo sucesivo, «Directiva 79/7»).

6. El artículo 3 tiene el siguiente tenor:

«1. La presente Directiva se aplicará

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

— enfermedad,

— invalidez,

— vejez,

— accidente laboral y enfermedad profesional,

— desempleo;

b) a las disposiciones relativas a la ayuda social, en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes contemplados en la letra a) o a suplirlos.

[...]»

7. El artículo 4 de la Directiva tiene el siguiente tenor:

«1. 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,

3 — DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174.

— 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. [...]»

8. El artículo 7, apartado 1, letra a), tiene el siguiente tenor:

«1. La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;

[...]»

9. La Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo [4] contiene un artículo 5 cuyo apartado 1 es del siguiente tenor:

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

B. *Disposiciones nacionales*

10. El régimen de previsión pertinente ha sido descrito por el órgano jurisdiccional remitente del siguiente modo. Antes de la adopción de la Valtion eläkelaki, en 1966, el Estado se ocupaba de garantizar los ingresos de sus funcionarios incluso después de su cese en el servicio. Desde 1993, las prestaciones otorgadas con arreglo a la Valtion eläkelaki, que antes eran más favorables, son equivalentes a las pensiones

4 — Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).

ocupacionales en el sector privado. También los regímenes ocupacionales de pensiones del sector privado están regulados mediante ley. En Finlandia, todos los empleos están sujetos a los regímenes legales de pensiones ocupacionales.

11. Están comprendidos dentro del ámbito de aplicación del régimen de pensiones establecido por la Valtion eläkelaki todas las personas que estén vinculadas al Estado como funcionarios o mediante relación laboral. La cuantía de la pensión de jubilación con arreglo a la Valtion eläkelaki se determina en función de los años de empleo y del nivel de ingresos ordinarios que se obtengan de la actividad profesional. La pensión de jubilación aumenta en un 1,5 % por cada año de empleo. El nivel de ingresos de la actividad profesional se determina con base en los ingresos obtenidos durante los últimos años de empleo. Con arreglo a la Valtion eläkelaki, la edad general de jubilación está fijada actualmente en los 65 años.

12. No obstante, en el caso de determinadas categorías de trabajadores se ha fijado una edad de jubilación más baja. Esta edad de jubilación más baja se fija en las disposiciones jurídicas que regulan la respectiva Administración u organismo público. En el caso de las Fuerzas Armadas, se aplica, o al menos se aplicaba, la siguiente normativa. Anteriormente se aplicaba a los empleados contratados por las Fuerzas Armadas un régimen de pensiones según el cual la edad de paso a la reserva era de 60 años para las mujeres y de 50 años para los hombres. Este régimen de pensiones fue modificado mediante la Ley de 1994, que entró en vigor el 1 de enero de 1995. Con arreglo al régimen actualmente vigente, los puestos de empleados en el Ejército finlandés están clasificados, en función de sus características y con total independencia del sexo del empleado, en puestos de personal militar especializado y puestos civiles. La edad de paso a la reserva para los empleados que ocupan puestos de personal militar especializado se ha fijado, con independencia de su sexo, en 55 años, y para los empleados que ocupen puestos civiles, con independencia de su sexo, en 65 años. Los empleados que hayan alcanzado la edad de paso a la reserva deben cesar en el servicio y tienen derecho a una pensión de jubilación. En la práctica, la edad de paso a la reserva es asimismo la edad de jubilación. El nuevo régimen de pensiones de jubilación se aplica a las relaciones laborales iniciadas el 1 de enero de 1995 o con posterioridad a dicha fecha.

13. En el caso de las relaciones laborales que se hayan iniciado —como en el presente caso— con anterioridad al 1 de enero de 1995, la edad de paso a la reserva se rige por disposiciones transitorias específicas. Con arreglo a dichas disposiciones transitorias, en el caso de estas relaciones laborales anteriores la edad de paso a la reserva para los empleados de sexo masculino de las Fuerzas Armadas se sitúa entre los 50 y los 55 años de edad, y la de los empleados de sexo femenino en los 60 años de edad. No obstante, con independencia de su sexo los empleados que fueran contratados con anterioridad al 1 de enero de 1995 tienen derecho a una pensión de jubilación siempre que hayan alcanzado al menos treinta años de servicio en un puesto de este tipo.

14. Con arreglo a las alegaciones coincidentes de las partes, las disposiciones

aplicables son las siguientes: los artículos 4 y 8, apartado 1, párrafos segundo y cuarto, de la Valtion eläkelaki, en la versión de la Ley nº 638 de 15 de julio de 1994, y el artículo 56, apartado 1, número 3, del asetus puolustusvoimista (Reglamento de las Fuerzas Armadas), así como las disposiciones de desarrollo del Reglamento de modificación nº 1032 de 28 de noviembre de 1994.

15. Estas disposiciones tienen, *mutatis mutandis*, el siguiente tenor:

El artículo 4, apartado 1, primera frase, de la Valtion eläkelaki fija la edad de jubilación a los 65 años.

De conformidad con el artículo 8, apartado 1, párrafos segundo y cuarto, pese a ello no es necesario alcanzar la edad de jubilación para poder beneficiarse de una pensión. Con arreglo a dichos párrafos, se concede una pensión:

— cuando un funcionario, al cumplir los 55 años de edad como militar especializado en las fuerzas armadas o como policía de fronteras haya cubierto en una función de este tipo al menos treinta años de servicio computables a efectos de la pensión de jubilación, de ellos al menos seis meses inmediatamente antes de su retirada del servicio y tres años en el curso de los últimos cinco años inmediatamente anteriores a su retirada del servicio;

— cuando el beneficiario *alcance el límite de edad.* [5]

16. De conformidad con el artículo 56, apartado 1, párrafo tercero, del asetus puolustusvoimista, el límite de edad de los funcionarios se fija, en principio, en los 65 años de edad, si bien en los 55 años de edad en el caso de los empleados que hayan ejercido determinadas funciones especificadas en el mismo, entre ellas los soldados profesionales. Las disposiciones de desarrollo del Reglamento de modificación establecen una excepción al límite de edad fijado en 55 años.

III. Hechos y procedimiento principal

17. En el procedimiento principal, la Sra. Niemi (en lo sucesivo, «demandante») pretendía que se la informara a partir de qué edad tenía derecho a una pensión de

5 — La cursiva es mía.

jubilación. La demandante trabaja desde el 1 de abril de 1969 como empleada contratada en las Fuerzas Armadas finlandesas, por lo que está sujeta al régimen de pensiones establecido en la Valtion eläkelaki. En su caso, la edad de jubilación se regía por el asetus puolustusvoimista, [6] concretamente con arreglo a las disposiciones transitorias del Reglamento nº 1032. [7]

18. Con objeto de informarse sobre su edad de jubilación, la demandante solicitó al Valtiokonttori (la autoridad competente para la aplicación de la Ley) un dictamen previo vinculante en el que se determinara a partir de qué edad tenía derecho, en virtud de su antigüedad, a la percepción de una pensión de jubilación. Un dictamen previo de este tipo tiene carácter vinculante por lo que respecta a la decisión en materia de pensiones que se adopte en relación con la persona a la que está dirigido.

19. El 26 de abril de 1995, el Valtiokonttori emitió un dictamen en el que sostenía que la demandante no tendría derecho a una pensión de jubilación hasta que no hubiera alcanzado la edad de paso a la reserva, fijada en 60 años. La demandante cumplió los 60 años de edad el 1 de noviembre de 1998. Con arreglo al dictamen, la demandante tenía derecho a una pensión de jubilación a partir del 1 de diciembre de 1998. El 31 de marzo de 1999, la demandante habría alcanzado los treinta años de antigüedad. Contra este dictamen se dirigió el recurso interpuesto por la demandante.

IV. El procedimiento prejudicial

20. En opinión del órgano jurisdiccional remitente, el régimen de pensiones de que se trata no infringe el Derecho nacional finlandés. En cambio, debe dilucidarse si la pensión de jubilación que debe concederse con arreglo a la Valtion eläkelaki está comprendida dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 del Tratado de Roma y si, en su caso, el régimen de pensiones de que se trata viola la prohibición de discriminación establecida en el artículo 141.

21. El órgano jurisdiccional remitente se remite a la sentencia del Tribunal de Justicia de 24 de septiembre de 1994, Beune (C-7/93). [8] En ella, según afirma, el Tribunal de Justicia declaró que un régimen de pensiones similar al establecido en la Valtion eläkelaki está comprendido dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 del Tratado de Roma.

22. Según el órgano jurisdiccional remitente, el régimen finlandés de pensiones ocupacionales cubre, como seguro legal obligatorio, cualquier actividad económica, tanto en el sector público como en el sector privado, e incluso la de empresario. En la medida en que todas estas actividades están cubiertas por ley, el régimen finlandés se distingue de casi todos los demás regímenes de pensiones ocupacionales de la Comunidad.

6 — Véase el punto 16 *supra*.

7 — Reglamento nº 1032 de 28 de noviembre de 1994.

8 — Rec. 1994, p. I-4471.

23. Debido a las particularidades del régimen finlandés de pensiones ocupacionales y a las diferencias entre el régimen de pensiones ocupacionales finlandés y el neerlandés, que fue objeto de la sentencia Beune, el órgano jurisdiccional remitente considera que debe dilucidarse si la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia en la sentencia Beune [9] debe entenderse en el sentido de que puede aplicarse por analogía al presente caso, y si las disposiciones del Tratado de Roma pueden interpretarse en el presente caso del mismo modo que en aquel asunto.

24. Por esta razón, el Vakuutusoikeus plantea una petición de decisión prejudicial sobre la siguiente cuestión:

¿Está comprendido el régimen de pensiones establecido en la valtion eläkelaki en el ámbito de aplicación del artículo 141 [CE] o en el de la Directiva 79/7/CEE del Consejo?

25. Participaron en el procedimiento seguido ante este Tribunal de Justicia la demandante, el Gobierno finlandés y la Comisión.

9 — Citada en la nota 8 *supra*.

V. Observaciones de las partes

26. La demandante señala, en primer lugar, que la propia Valtion eläkelaki no contiene ninguna discriminación por lo que respecta a la edad de jubilación. Por el contrario, es un Reglamento, cuyo rango jurídico es inferior al de dicha Ley, el que establece un sistema de límites de edad discriminatorio. [10] En el caso de los hombres que ocuparan un puesto como empleados contratados en las Fuerzas Armadas el 31 de diciembre de 1994 y se incorporaran a partir del 1 de enero de 1995 como miembros del personal militar especializado, el límite de edad varía entre los 50 y los 55 años. Para el cálculo individualizado de los años de antigüedad, no sólo se computan los años de servicio cubiertos en el Ejército, sino también los años de servicio cubiertos en el servicio civil del Estado. En el caso de los miembros de sexo femenino del personal militar especializado, según la demandante se aplica sin excepciones, si todas las demás condiciones son idénticas, una edad de jubilación de 60 años. Únicamente en el caso del personal militar especializado que haya sido contratado con posterioridad al 1 de enero de 1995 se aplica un límite de edad uniforme fijado en los 55 años.

27. El límite de edad fijado mediante el Reglamento relativo al personal militar especializado establece la fecha en la que se cesa en el servicio. Al alcanzar dicho límite de edad, estos empleados deben

10 — Se trata del Reglamento de modificación nº 1032 del Reglamento sobre las Fuerzas Armadas de 28 de noviembre de 1994 (asetus puolustusvoimista), que entró en vigor el 1 de diciembre de 1994, mientras que las disposiciones aquí aplicables no entraron en vigor hasta el 1 de enero de 1995.

pasar a la reserva, adquiriendo a partir de ese momento derecho a la pensión que hayan acumulado durante sus años de servicio. Tras pasar a la reserva, dichos empleados pueden ejercer otra actividad profesional, por ejemplo, al servicio de un empresario privado, en cuyo caso reciben simultáneamente la pensión y el sueldo.

28. Para ilustrar sus alegaciones, la demandante describe dos carreras idénticas de dos miembros del personal militar especializado, uno de sexo masculino y otro de sexo femenino, que ponen de manifiesto que el empleado de sexo masculino puede llegar a jubilarse, aunque todas las demás condiciones sean iguales, diez años antes. Según la demandante, el único motivo de tal diferencia lo constituye el sexo. A su juicio, esta diferencia de trato por razón de sexo también infringe, al menos desde el 1 de diciembre de 1997, el Derecho finlandés.

29. El límite de edad para el personal militar especializado constituye una condición de trabajo esencial, y la pensión a que da derecho es una ventaja comparable a una retribución. Esta ventaja está comprendida, a su juicio, dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE.

30. Con independencia de que la obligación de cesar en el servicio al alcanzar el límite de edad se considere una ventaja o una desventaja, la diferencia de trato entre los miembros masculinos y femeninos del personal militar especializado infringe el Derecho comunitario. [11] A este respecto, la demandante se remite a la sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de febrero de 1986, Marshall. [12]

31. El Gobierno finlandés describe, en primer lugar, el régimen finlandés de pensiones como parte del régimen legal de seguridad social. Las pensiones del Estado, reguladas principalmente mediante la Valtion eläkelaki, forman parte del régimen general de pensiones ocupacionales, al que también pertenece el personal de las Fuerzas Armadas. Las pensiones ocupacionales constituyen, junto con las pensiones no contributivas, uno de los pilares de la seguridad social en Finlandia. Las pensiones ocupacionales constituyen una garantía básica tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia. En cambio, la pensión no contributiva sólo se concede a aquellas personas que o bien percibirían una pensión muy baja en virtud de su actividad profesional, o bien nunca han ejercido una actividad profesional.

32. El régimen de pensiones ocupacionales forma un sistema cerrado, en el que la afiliación al régimen es obligatoria. Para la concesión de una pensión, siempre resulta determinante la totalidad de la actividad profesional de una persona.

11 — A este respecto véase también la Directiva 76/207/CEE, citada en la nota 4 *supra*.

12 — Asunto 152/84, Rec. p. 723.

33. La financiación del seguro de pensiones difiere ligeramente dependiendo de si se trata del régimen de pensiones del Estado, de los municipios o del sector privado. Todos estos regímenes tienen en común el hecho de que tanto los empresarios como los trabajadores pagan cotizaciones. Las cotizaciones se perciben con ocasión del pago del salario. El porcentaje del 4,5 % que deben pagar los empresarios es siempre el mismo. No existe ninguna relación entre las cotizaciones y la pensión que se percibe posteriormente.

34. Las pensiones se conceden con cargo a los Presupuestos del Estado. En cambio, las cotizaciones de los empresarios y de los trabajadores se abonan a un fondo de pensiones del Estado independiente de los Presupuestos constituido con objeto de financiar las futuras pensiones. Todos los años se transfieren recursos de este fondo a los Presupuestos del Estado con objeto de cubrir los gastos en pensiones. Los gastos ascienden aproximadamente a 2,5 veces los ingresos del fondo. Así pues, la mayor parte de los gastos se financian con cargo a los Presupuestos.

35. Los empleados de las Fuerzas Armadas pertenecen a un régimen establecido con arreglo a la Valtion eläkelaki. Al margen de algunas particularidades que tienen en cuenta la especial naturaleza de sus funciones, tan sólo la edad de jubilación y la cuantía de las pensiones difieren con respecto al régimen general. En el caso de las profesiones militares, la edad en la que se adquiere el derecho a una pensión de jubilación es de 55 años, siempre y cuando el beneficiario haya cubierto al menos treinta años de servicio desde que cumplió los 23 años. Con anterioridad a la reforma de 1993 y 1995, el derecho a una pensión no se adquiría de forma general a una determinada edad. El beneficiario adquiría el derecho a la percepción de una pensión cuando alcanzaba un determinado número de años de servicio (por regla general veinte o veinticinco años).

36. En el caso de las Fuerzas Armadas, la edad de jubilación se ha fijado, según el Gobierno finlandés, atendiendo a las funciones que ejercen. Es inferior tanto a la edad general de jubilación para los funcionarios como a la edad en la que se adquiere el derecho a una pensión. Los límites de edad se fijan en la legislación relativa a los respectivos puestos y organismos. Por ello, el límite de edad no tiene ninguna relación directa con la edad general de jubilación, sino que se refieren a la edad en la que la persona interesada debe cesar en el servicio. Dado que una persona que haya alcanzado el límite de edad no puede seguir en activo, tiene derecho a una pensión acorde a sus años de servicio.

37. Por lo que respecta al régimen transitorio aplicable en el litigio principal, [13] el Gobierno finlandés alega que, cuando fijó el límite de edad entre 50 y 55 años para los

13 — Véanse las disposiciones de desarrollo del Reglamento de modificación nº 1032 de 28 de noviembre de 1994.

hombres, dependiendo de los años de servicio que hubieran cubierto, y en 60 años para las mujeres, lo que hizo fundamentalmente es aumentarla para los hombres, mientras que no se modificaba en el caso de las mujeres. Al elaborar el régimen transitorio se partió de la idea de que los beneficiarios debían poder percibir una pensión de jubilación íntegra. La reducción del límite de edad para las mujeres hubiera tenido como consecuencia, en la mayoría de los casos, una reducción de su pensión de jubilación. Una adaptación inmediata del límite de edad para las mujeres hubiera tenido el efecto de que todas las mujeres con edades comprendidas entre los 50 y los 60 años hubieran debido cesar de inmediato. Ahora bien, en las Fuerzas Armadas únicamente se han empleado mujeres desde los años sesenta. En la mayoría de los casos, ni siquiera con 60 años tendrían derecho a una pensión de jubilación íntegra.

38. Por lo que respecta a la respuesta que debe darse a la cuestión prejudicial, el Gobierno finlandés alega que el hecho de que las pensiones ocupacionales estén reguladas en diferentes leyes para los distintos sectores de empleo no las convierte en un régimen profesional de pensiones ni en un régimen complementario a efectos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. [14] Una pensión otorgada con arreglo al régimen estatal de pensiones no está vinculada a una determinada relación laboral o de servicio, sino que es el resultado de la totalidad de las relaciones laborales. Las pensiones constituidas en el marco de los diferentes regímenes están armonizadas. Se trata de regímenes basados en una opción de política social de los poderes públicos, y que no dependen de las condiciones de empleo de una determinada persona o categoría de personas. Este tipo de regímenes de seguridad social están comprendidos, según el Gobierno finlandés, dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 79/7.

39. Una pensión otorgada con arreglo al régimen estatal de pensiones no es en modo alguno una pensión que complete o supla un derecho legal de pensión, sino un elemento fundamental del seguro de pensiones y una parte del régimen legal de seguridad social aplicable en Finlandia. De ello se deriva que una pensión correspondiente a la Valtion eläkelaki no constituye una retribución a efectos del artículo 141 CE, sino más bien se trata de un régimen legal de seguridad social a efectos de la Directiva 79/7.

40. La Comisión examina el sistema de pensiones estatales finlandés a la luz de la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia. [15] Un criterio determinante es el de si el trabajador puede acceder a su pensión en razón de la relación laboral entre él y su anterior empresario. No cabe duda, a su

14 — El Gobierno finlandés se refiere a la sentencia Beune, citada en la nota 8 *supra*, y a la sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka (170/84, Rec. p. 1607).

15 — Véanse las sentencia Beune, citada en la nota 8 *supra*; de 17 de abril de 1997, Evrenopoulos (C-147/95, Rec. p. I-2057); de 25 de mayo de 2000, Podesta (C-50/99, Rec. p. I-4039); de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), y de 10 de febrero de 2000, Deutsche Telekom (asuntos acumulados C-234/96 y C-235/96, Rec. p. I-799).

entender, que el régimen que debe calificarse en el presente caso es un régimen legal. El régimen de pensiones ocupacionales, en el que debe enmarcarse la Valtion eläkelaki, es en sí mismo un régimen legal, y tiene carácter obligatorio. No obstante, las prestaciones se basan únicamente en la relación laboral, tal como se desprende del artículo 1 de la Valtion eläkelaki.

41. También para el cálculo de la pensión debe tenerse en cuenta la retribución global del funcionario. Los artículos 7 y 8 de la Ley de pensiones del Estado, por un lado, al igual que las disposiciones transitorias, por otro, vinculan el cálculo de la pensión directamente a los períodos de servicio cubiertos y a las retribuciones percibidas durante los últimos cuatro a diez años de servicio. En opinión de la Comisión, el mero hecho de que se tome como base de cálculo, en lugar de los sueldos percibidos durante los últimos años, el valor medio de las retribuciones percibidas durante un determinado período de tiempo, no es suficiente para apartarse en el presente caso de la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia.

42. Según la Comisión, también es evidente que las disposiciones transitorias que fijan un límite de edad diferente para los empleados de sexo masculino y los de sexo femenino se refieren a una determinada categoría de trabajadores. No obstante, las disposiciones transitorias afectan únicamente al límite de edad, que, de conformidad con el artículo 8 de la Valtion eläkelaki, conlleva el derecho a un pensión de jubilación.

43. La similitud de los principios estructurales del sistema con el régimen finlandés de pensiones ocupacionales tampoco es un motivo para apartarse de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. La Comisión sostiene que un funcionario finlandés tiene derecho a una pensión únicamente en razón de su relación de trabajo. Las diferencias entre el régimen de pensiones de los funcionarios neerlandés que fue objeto de la sentencia Beune [16] y el régimen de pensiones de los funcionarios finlandés mencionadas en la petición de decisión prejudicial no son suficientes para excluir a este último del ámbito de aplicación del artículo 141 CE y someterlo a la Directiva 79/7. En consecuencia, la Comisión considera que las pensiones de funcionarios finlandesas deben considerarse como una retribución u otra gratificación a efectos del artículo 141 CE.

44. Habida cuenta del ámbito de aplicación temporal del artículo 141 CE en el presente caso, la Comisión se remite al «Protocolo Barber». Según afirma, en lugar del límite para su aplicación establecido en el mismo, el 17 de mayo de 1990, en el presente caso debe aplicarse la fecha de adhesión de Finlandia al Espacio Económico Europeo, es decir, el 1 de enero de 1994.

16 — Citada en la nota 8 *supra*.

VI. Apreciación

45. El órgano jurisdiccional remitente pretende que se dilucide si el régimen de pensiones establecido con arreglo a la Valtion eläkelaki está comprendido dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE, o bien de la Directiva 79/7. En relación con dicha cuestión, debe aclararse si las pensiones otorgadas con arreglo a la Ley de pensiones del Estado finlandesa deben considerarse como parte de la «retribución» conforme al artículo 141 CE o como prestaciones de un régimen legal de seguridad social que aseguran una protección contra el riesgo de vejez. [17]

46. Tanto el artículo 141 CE como la Directiva 79/7 constituyen expresiones de la prohibición comunitaria de discriminación entre los sexos. Sin embargo, de conformidad con su artículo 7, apartado 1, letra a), la Directiva 79/7 no obsta a la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación «la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones». En la medida en que el Gobierno finlandés sostiene que la Ley de pensiones del Estado está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 79/7, se remite de manera implícita a dicho régimen excepcional.

47. Sin embargo, este régimen excepcional únicamente podría aplicarse en el caso de que el régimen de pensiones de que se trata fuera un régimen legal que asegure una protección contra el riesgo de vejez en el sentido de la Directiva, y de que el límite de edad diferente para cada sexo controvertido en el presente caso constituya la edad de jubilación a efectos de la Ley de pensiones del Estado. Sin embargo, no se discute que la edad de jubilación directamente fijada en la Ley de pensiones del Estado no establece ninguna distinción entre los sexos.

48. La particularidad del presente caso radica, por un lado, en el hecho de que el límite de edad diferente para cada sexo esté contenido en una disposición transitoria, concretamente un Reglamento, y, por otro, en que éste no regula tampoco la edad de jubilación, sino la edad de paso a la reserva de los miembros del personal militar especializado. El derecho a una pensión de jubilación, que en todos los demás aspectos está regulado por ley, es la consecuencia de una decisión legislativa de conceder a estas personas el derecho a una pensión de jubilación antes incluso de que hayan alcanzado la edad de jubilación establecida en la Ley de pensiones del Estado.

49. Por consiguiente, se plantea la cuestión de si los límites de edad diferentes para hombres y mujeres contenidos en las disposiciones transitorias deben considerarse «condiciones de despido» a las que deba aplicarse, en su caso, el artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta disposición establece de manera expresa que la aplicación del principio de igualdad de trato se aplica también a las condiciones de despido.

17 — Véase el artículo 3 de la Directiva 79/7, así como el tercer considerando de la misma.

50. No obstante, debe tenerse presente que, en el caso de autos, a juicio de la demandante el cese en el servicio está vinculado desde un punto de vista fáctico, jurídico y económico, al derecho a una pensión de jubilación. La demandante no quiere cesar en el servicio sin tener derecho a una pensión de jubilación, sino que quiere hacerlo en las mismas condiciones y percibiendo las mismas prestaciones financieras que un miembro de sexo masculino del personal militar especializado. Así, el propio órgano jurisdiccional remitente señaló de manera expresa que, en la práctica, la edad de paso a la reserva es simultáneamente la edad de jubilación. Así pues, dado que en el presente litigio se trata, en la práctica, del cese en el servicio con la concesión simultánea de una pensión, debe examinarse, en primer lugar, el principio de igualdad de retribución consagrado en el artículo 141 CE.

51. De conformidad con el artículo 141 CE, apartado 1, cada Estado miembro debe garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. La situación de partida para la comparación de la situación de la demandante con la de un colega de sexo masculino por lo que respecta al trabajo realizado es idéntica. Por ello, en sus alegaciones la demandante describió expresamente el ejemplo de las carreras totalmente paralelas de un hombre y de una mujer como miembros del personal militar especializado, pero en las que el límite de edad se fija en una edad diferente en cada caso.

52. Dado que el cese en el servicio causado por el hecho de haber alcanzado el límite de edad supone también y precisamente la percepción de la pensión, es decir, de una prestación pecuniaria, debe examinarse si se trata de una «retribución» a efectos del artículo 141 CE. Por consiguiente, con independencia de las condiciones de acceso a la prestación, que no es necesario examinar ahora, la prestación debe calificarse con arreglo a la Ley de pensiones del Estado.

53. El artículo 141 CE, apartado 2, define la «retribución» como «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». Dado que, en el presente caso, no se trata de una gratificación en el marco de una relación laboral activa, sino de una prestación de jubilación, únicamente puede tratarse de «otras gratificaciones» pagadas por el empresario en razón de la relación de trabajo.

54. De conformidad con una jurisprudencia reiterada, aunque, en principio, las gratificaciones que participan de la naturaleza de las prestaciones de seguridad social no son extrañas al concepto de retribución, sin embargo, no pueden incluirse en este concepto los regímenes o prestaciones de seguridad social, como las pensiones de vejez, regulados directamente por la ley, sin que haya existido ningún tipo de concertación dentro de la empresa o de la rama profesional interesada y que son obligato-

riamente aplicables a categorías generales de trabajadores. Estos regímenes permiten a los trabajadores beneficiarse de un sistema legal a cuya financiación contribuyen los trabajadores, los empresarios y, en su caso, los poderes públicos, no tanto en función de la relación de trabajo entre empresario y trabajador, como de consideraciones de política social. [18]

55. Hasta ahora, el Tribunal había tenido que calificar, en su jurisprudencia, tanto el régimen de previsión de los funcionarios neerlandés [19] como el régimen francés de jubilación de los funcionarios civiles y militares. [20] Pese a la existencia de diferencias estructurales, en ambos casos llegó a la conclusión de que las prestaciones de ambos regímenes constituían parte de la «retribución» a efectos del artículo 119 del Tratado CE o del artículo 141 CE, respectivamente. En particular, en la sentencia Beune, [21] que debe considerarse precursora, el Tribunal de Justicia hizo un repaso general de los elementos constitutivos del concepto de retribución, tal como se deducían de la jurisprudencia dictada hasta entonces por el propio Tribunal, diferenciándolos de los regímenes de prestaciones comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 79/7.

56. Así pues, la calificación de las prestaciones de que se trata en el presente caso dependerá sobre todo de la medida en que dichas prestaciones se diferencian de las que fueron objeto de las sentencias Beune [22] y Griesmar. [23] A continuación, deberá examinarse si esas eventuales diferencias dan lugar a una apreciación diferente de las prestaciones objeto de litigio.

57. Al proceder a la calificación de la prestación de que se trataba en la sentencia Beune, el Tribunal de Justicia señaló que el hecho de que una prestación haya sido fijada por ley no basta para excluirla del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado CEE. [24] Por otro lado, declaró que el criterio de la concertación entre empresarios y representantes de los trabajadores sólo se cumple si da lugar a un acuerdo formal. En la función pública, hay también procedimientos de consulta que no dan lugar necesariamente a un acuerdo. [25] La aplicación del artículo 119 del Tratado CEE no se supedita al requisito de que se trate de una prestación *complementaria*. [26] Por lo que respecta a la financiación del régimen, el Tribunal de Justicia declaró que, sin duda, el régimen de previsión se

18 — Así lo declaró por primera vez el Tribunal de Justicia en la sentencia de 25 de mayo de 1971, Defrenne I (80/70, Rec. p. 445), apartados 7 y 8; véanse también las sentencias Bilka, citada en la nota 14 *supra*, apartados 17 y 18; Barber, citada en la nota 15 *supra*, apartados 22 y 23; Beune, citada en la nota 8 *supra*, apartado 24, y de 29 de noviembre de 2001, Griesmar (C-366/99, Rec. p. I-9383), apartado 27.

19 — Véase la sentencia Beune, citada en la nota 8 *supra*.

20 — Véanse las sentencias Griesmar, citada en la nota 18 *supra*, y de 13 de diciembre de 2001, Mouflin (C-206/00, Rec. p. I-10201).

21 — Citada en la nota 8 *supra*.

22 — Citada en la nota 8 *supra*.

23 — Citada en la nota 18 *supra*.

24 — Véase el apartado 26 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

25 — Véase el apartado 32 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

26 — Véase el apartado 37 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

gestionaba con arreglo a normas similares a las aplicables a los fondos de pensiones de empresa. Sin embargo estas características no lo distinguían sustancialmente de algunos regímenes comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 79/7.[27] En este contexto, también resulta significativa la posibilidad de que el Estado aporte financiación complementaria.[28]

58. Por lo que respecta al concepto de «categorías generales de trabajadores», el Tribunal de Justicia admitió que «puede difícilmente aplicarse a un grupo particular de trabajadores como el de los funcionarios».[29]

59. En última instancia, el único criterio decisivo era el de «que la pensión se abona al trabajador por razón de la relación de trabajo entre el interesado y su antiguo empresario».[30] Según el Tribunal, la pensión, que «sólo afecta a una categoría particular de trabajadores, [...] está directamente en función de los años de servicio cumplidos y [...] su cuantía se calcula basándose en el último sueldo del funcionario»,[31] es una prestación pagada por el empresario público comparable a una pensión abonada por un empresario privado a sus antiguos trabajadores[32] y, por tanto, debe considerarse como «retribución» a efectos del artículo 119 del Tratado CEE.

60. El Tribunal de Justicia confirmó esta jurisprudencia en su sentencia Evrenopoulos.[33] En aquel asunto se trataba de la calificación de un régimen de pensiones para los funcionarios de un ente público.[34] Había sido establecido mediante ley y estaba regulado exclusivamente por ésta. El Tribunal de Justicia estimó que una pensión de supervivientes de este «Plan de Pensiones de Empresa»[35] constituía, aplicando los principios establecidos en la sentencia Beune,[36] una «retribución» a efectos del artículo 119 del Tratado CE.

61. En la sentencia Griesmar,[37] el Tribunal de Justicia resumió de nuevo los elementos fundamentales para la calificación de un régimen de pensiones. En primer lugar, el Tribunal de Justicia observó que, en la sentencia Beune,[38] había indicado «que, entre los criterios que había tenido en cuenta según las situaciones que se le habían sometido para calificar un régimen de pensiones, *sólo* el criterio consistente en determinar que la pensión se abona al trabajador por razón de la *relación de trabajo* entre el interesado y su antiguo

27 — Véase el apartado 39 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

28 — Véase el apartado 40 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

29 — Véase el apartado 42 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

30 — Véase el apartado 43 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

31 — Véase el apartado 45 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

32 — Véase el apartado 45 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

33 — Citada en la nota 15 *supra*.

34 — Véase el apartado 3 de la sentencia, citada en la nota 15 *supra*.

35 — Véase el apartado 22 de la sentencia, citada en la nota 15 *supra*.

36 — Véanse los apartados 19 y 20 de la sentencia, citada en la nota 8 *supra*.

37 — Citada en la nota 18 *supra*.

38 — Citada en la nota 8 *supra*; véanse, en ella, los apartados 23 y 24.

empresario, es decir, el criterio del *empleo,* extraído del propio tenor del artículo 119, es el único que puede revestir carácter decisivo».[39] El Tribunal de Justicia reconoció que no se puede dar a este criterio un 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.[40]

62. Sin embargo, a continuación el Tribunal de Justicia señaló literalmente lo siguiente: «No obstante, las consideraciones de política social, de organización del Estado, de ética, o incluso las preocupaciones de carácter presupuestario que influyeron o pudieron influir en que el legislador nacional estableciese un 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.*»[41] En ese caso, la pensión abonada por el empleador público es perfectamente comparable a la que abonaría un empresario privado a sus antiguos trabajadores.[42]

63. De este modo, el Tribunal de Justicia adoptó un planteamiento funcional por lo que respecta a las prestaciones de jubilación. De acuerdo con el mismo, su calificación depende, principalmente, de la conexión entre la relación de trabajo y la prestación de jubilación, y no tanto, en realidad, de los principios estructurales del régimen de prestaciones. En esa medida, la jurisprudencia dictada desde la sentencia Beune, en la que el Tribunal de Justicia reconoció por vez primera que la relación laboral resultaba determinante,[43] puede entenderse como un giro —aunque no fuera expreso— con respecto a su anterior jurisprudencia. Para las siguientes consideraciones, tomaré como base este criterio funcional.

64. El régimen de pensiones aplicable en el presente caso fue establecido, al menos por lo que respecta a su configuración fundamental mediante la Valtion eläkelaki, por ley. Es cierto que las disposiciones jurídicas que regulan su aplicación a los empleados de las Fuerzas Armadas[44] tienen un rango inferior al de una ley. Con todo, se trata de Derecho positivo, a diferencia de un acuerdo formal entre el empresario y el representante de los trabajadores. Además se trata de un régimen obligatorio. Tal como alegaron de forma unánime todas las partes en el curso del procedimiento, todas las personas activas pertenecen de un modo u otro al régimen de pensiones ocupacionales finlandés. A ello se añade el hecho de que no se trata de una prestación complementaria. Estos aspectos parecen confirmar la tesis del Gobierno finlandés según la cual el régimen de que se trata está com-

39 — Véase el apartado 28 de la sentencia Griesmar, citada en la nota 18 *supra;* la cursiva es mía.

40 — Véase el apartado 29 de la sentencia.

41 — Véase el apartado 30 de la sentencia; la cursiva es mía.

42 — Véase el apartado 30 de la sentencia.

43 — Véase el apartado 43 de la sentencia Beune, citada en la nota 8 *supra.*

44 — Véase el asetus puolustusvoimista y las disposiciones de desarrollo del Reglamento de modificación nº 1032 de 28 de noviembre de 1994.

prendido dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 79/7.

65. No obstante, los regímenes que debían apreciarse en las sentencias Beune y Griesmar [45] también habían sido establecidos por ley. También se trataba de regímenes obligatorios. Mientras que en el asunto Beune se trataba de una prestación complementaria, el régimen francés de pensiones de los funcionarios que fue objeto de la sentencia Griesmar constituía una prestación básica. Las estructuras de los regímenes de previsión para la función pública en los Países Bajos y en Finlandia parecen presentar diferencias fundamentales. Mientras que también los agentes de la función pública de los Países Bajos reciben inicialmente una prestación básica de un régimen general que se completa mediante una prestación complementaria, según las alegaciones del Gobierno finlandés en Finlandia las pensiones ocupacionales constituyen la prestación básica, que, en su caso, [46] pueden complementarse mediante una pensión no contributiva.

66. El hecho de que las pensiones de funcionarios que debían apreciarse en la sentencia Griesmar constituyeran una prestación básica no impidió al Tribunal someter las prestaciones de dicho régimen al artículo 141 CE. Por ello, deberá considerarse que las características del régimen de pensiones de los funcionarios que debe apreciarse en el presente caso, en cuanto régimen obligatorio de prestaciones básicas establecido por ley, no lo excluyen, en principio, del ámbito de aplicación del artículo 141 CE.

67. Por lo que respecta a la financiación de los regímenes, debe reconocerse la existencia de diferencias fundamentales entre los regímenes que debían apreciarse en la sentencia Beune y en la sentencia Griesmar. Mientras que la financiación del régimen francés de pensiones de los funcionarios procedía íntegramente de los Presupuestos del Estado, el régimen neerlandés de pensiones complementarias opta por la solución de un fondo, lo que en cualquier caso presenta similitudes con la organización de un plan de pensiones de empresa.

68. La solución finlandesa se encuentra a medio camino entre estas dos diferentes formas de organización. Mientras que en un primer momento las cotizaciones de empresarios y trabajadores se aportan a un fondo de pensiones del Estado con objeto de financiar las futuras pensiones, según el Gobierno finlandés las pensiones de los funcionarios se conceden con cargo a los Presupuestos del Estado, trasfiriéndose anualmente recursos desde el fondo de pensiones a los Presupuestos del Estado.

45 — Sentencias Beune, citada en la nota 8 *supra*, y Griesmar, citada en la nota 18 *supra*.

46 — Si los ingresos derivados de una pensión ocupacional son demasiado bajos.

69. En definitiva, la modalidad de financiación de las pensiones no puede tener un carácter determinante, pues, en las sentencias Beune y Griesmar, el propio Tribunal de Justicia admitió formas de organización tan absolutamente diferentes sin ver en ellas, ni en un caso ni en el otro, un obstáculo para someter las prestaciones de que se trataba al artículo 141 CE. Por ello, la financiación del régimen finlandés de pensiones de los funcionarios, que constituye casi exactamente un modalidad intermedia entre ambas formas de financiación, no puede oponerse a la apreciación de las prestaciones en el contexto del artículo 141 CE. No obstante, al examinar el régimen finlandés de pensiones de los funcionarios resulta llamativo que el Estado, como empleador, se haga cargo directamente de su financiación concediendo las pensiones con cargo a los Presupuestos del Estado.

70. No puede ignorarse que, en la Valtion eläkelaki —tal como ha sido descrita en el presente procedimiento—, se establece el régimen de previsión para todos los empleados del sector público, si bien es cierto que el acceso a la prestación está regulado mediante actos legislativos especiales para cada una de las categorías de empleados objetivamente definidas. En el caso de la demandante se aplica la Ley de pensiones del Estado tal como fue desarrollada por el asetus puolustusvoimista y por las disposiciones de desarrollo del Reglamento de. modificación nº 1032 de 28 de noviembre de 1994. De este modo, el límite de edad diferente para los empleados masculinos y femeninos objeto de litigio se deriva de las normas especiales aplicables a los empleados de las Fuerzas Armadas.

71. En consecuencia, en realidad no es la Valtion eläkelaki como tal la que se cuestiona, sino las normas especiales aplicables a los empleados de las Fuerzas Armadas. Si el Tribunal de Justicia declaró ya en la sentencia Griesmar, por lo que respecta a los funcionarios, que deben ser considerados como «una categoría particular de trabajadores, éstos sólo se distinguen de los trabajadores agrupados en una empresa o en un grupo de empresas, en una rama económica o en un sector profesional o interprofesional, por las características propias que rigen su relación de trabajo con el Estado, con otras entidades o empleadores públicos»,[47] con mayor razón aun debe aplicarse este mismo principio a la categoría muy especial de los empleados de las Fuerzas Armadas.

72. Es cierto que las disposiciones relativas a los empleados de las Fuerzas Armadas se aplican tanto a los puestos militares como a los puestos civiles. Con ello se describe, sin embargo, a una categoría de empleados que se caracteriza por mantener una relación de trabajo con el mismo empleador, a saber, las Fuerzas Armadas. En virtud de esta característica especial de su relación de trabajo, se distinguen de todos los demás trabajadores, incluidos los del Estado.

47 — Véase el apartado 31 de la sentencia Griesmar, citada en la nota 18 *supra*.

73. Esta forma de ver las cosas se ve confirmada por el hecho de que, en el caso de esta categoría de empleados del Estado, se apliquen además disposiciones especiales en materia de límites de edad. Estas normas especiales, que establecen una excepción a las normas generales de la Ley de pensiones del Estado, distinguen esta relación de trabajo de la de los demás empleados del Estado o de organismos públicos.

74. En la medida en que, en la sentencia Griesmar, el Tribunal de Justicia identificó las pensiones como «retribución de los servicios prestados por los funcionarios hasta el cese normal de sus funciones», [48] se plantea la cuestión de si también las pensiones de los empleados de las Fuerzas Armadas finlandesas pueden considerarse como «retribución de los servicios prestados».

75. Con la misma contundencia con la que el Gobierno finlandés afirmó que las pensiones concedidas con arreglo a la Valtion eläkelaki no se basan en una relación especial de trabajo, la Comisión afirmó lo contrario. Tanto el órgano jurisdiccional remitente como el Gobierno finlandés y la demandante alegaron que el régimen de pensiones ocupacionales finlandés tiene en cuenta la totalidad de la actividad profesional de una persona. En cambio, en el caso del cálculo de la pensión con arreglo a la Valtion eläkelaki únicamente se tiene en cuenta la relación laboral con el Estado o con organismos públicos.

76. Así pues, dependiendo de la carrera profesional que se haya seguido, para la concesión de la pensión no sólo resultará determinante la relación laboral con las Fuerzas Armadas. También se computan los años de servicio que, en su caso, se hayan cubierto en la función pública del Estado. Tanto el órgano jurisdiccional remitente como la Comisión informaron, en relación con el cálculo de la pensión, que su cuantía se determina en función de los años de servicio cubiertos y de los ingresos profesionales obtenidos durante los últimos años de empleo. La Comisión llegó incluso a precisar esta alegación en el sentido de que se toman como base los sueldos correspondientes a los últimos cuatro a diez años de servicio.

77. En este contexto, puede considerarse que las pensiones concedidas con arreglo a la Valtion eläkelaki se pagan como retribución por los servicios prestados por los empleados del Estado hasta su cese normal en el servicio. A este respecto, la cuantía de las pensiones toma en cuenta el grado, la duración y la naturaleza de los servicio prestados. [49] Las pensiones abonadas con arreglo a la Ley de pensiones del Estado finlandesa se rigen, por tanto, por el período de servicio cubierto, y se calculan tomando como base el sueldo que el interesado percibía durante los últimos años de actividad. Por tanto, estas pensiones cumplen el criterio del empleo, que, en la sentencia Beune y Griesmar, el Tribunal

48 — Véase el apartado 32 de la sentencia, citada en la nota 18 *supra*.

49 — Para una constatación comparable en relación con las pensiones controvertidas en el asunto Griesmar, véase el apartado 32 de dicha sentencia, citada en la nota 18 *supra*.

de Justicia consideró decisivo para la calificación a efectos del artículo 141 CE de las pensiones abonadas en virtud de un régimen de pensiones de los funcionarios.[50] Por consiguiente, las pensiones otorgadas con arreglo a la Valtion eläkelaki deben considerarse como parte de la «retribución» a efectos de dicha disposición.

78. Así pues, si las pensiones otorgadas con arreglo a la Valtion eläkelaki están comprendidas dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE, esto significa que el establecimiento de condiciones diferentes para hombres y mujeres en cuanto al acceso a la retribución cuando todas las demás condiciones de partida son idénticas viola el principio de igualdad de retribución. Resulta significativo el hecho de que las reformas del sistema de pensiones introducidas en los años noventa eliminaran las diferencias de trato existentes con anterioridad y establecieran un régimen sin ninguna discriminación. En cambio, el establecimiento de límites de edad diferentes se llevó a cabo mediante las disposiciones transitorias. La discriminación por razón de sexo consagrada de este modo en las condiciones de acceso a la prestación es contraria al artículo 141 CE.

79. El criterio funcional en el que he basado mi anterior argumentación[51] supone que los principios estructurales de un régimen de previsión queden relegados a un segundo plano. Por tanto, el argumento del Gobierno finlandés según el cual la Valtion eläkelaki constituye un régimen legal de seguridad social a efectos del Reglamento (CEE) nº 1408/71[52] no puede modificar, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en la sentencias Beune y Griesmar,[53] el carácter de retribución que tienen estas prestaciones.

80. No obstante, en el caso de que el Tribunal de Justicia llegue a la conclusión de que las prestaciones con arreglo a la Valtion eläkelaki no deben considerarse retribución a efectos del artículo 141 CE, deberá examinarse la diferencia en los límites de edad para hombres y mujeres contenida en las disposiciones de desarrollo del Reglamento de modificación del asetus puolustusvoimista a la luz de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

81. Tal como indica ya el propio título de la Directiva, ésta tiene por objeto la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de condiciones de empleo. Esto se aplica también a las relaciones

50 — Véanse los apartados 34 y 35 de la sentencia Griesmar, citada en la nota 18 *supra*.

51 — Véase el punto 63 *supra*.

52 — Reglamento (CEE) nº 1408/71 relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en la versión del Reglamento (CE) nº 118/97 (DO L 28, de 30.1.1997, p. 1).

53 — Véanse las sentencia Beune, citada en la nota 8 *supra*, y Griesmar, citada en la nota 18 *supra*; véase también la sentencia Mouflin, citada en la nota 20 *supra*.

laborales en el sector público.[54] El artículo 5 de la Directiva 76/207 establece de manera expresa que la aplicación de este principio debe extenderse también a las condiciones de despido. En la medida en que los límites de edad diferentes establecidos para empleados masculinos y femeninos del personal militar especializado constituyan condiciones de despido, ésta infringe la Directiva 76/207, por tratarse de una discriminación prohibida por razón de sexo.

82. En relación con este punto de vista, reviste una importancia fundamental precisamente el hecho de que no se trate de la edad de jubilación fijada con carácter general en la Valtion eläkelaki. La separación jurídica entre las diferentes edades de paso a la reserva fijadas para los distintos ámbitos de empleo y la edad legal de jubilación fijada con carácter general en la Valtion eläkelaki permite calificar aquélla como una condición de despido a efectos de la Directiva 76/207.

83. Por ello, no me pronuncio sobre la cuestión de si el legislador finlandés hubiera podido mantener en la Valtion eläkelaki, basándose en el artículo 7, apartado 1, letra a), una edad de jubilación diferente para hombres y mujeres. De acuerdo con la solución que aquí propongo, tampoco es necesario responder a esta cuestión. En todo caso, tiene un carácter meramente hipotético, ya que la Valtion eläkelaki fija la edad de jubilación de manera no discriminatoria.

84. En definitiva, procede responder al órgano jurisdiccional remitente que la normativa sobre pensiones establecida con arreglo a la Valtion eläkelaki está comprendida dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE.

85. Por lo que respecta al eventual efecto retroactivo de las consecuencias de la sentencia que se dicte en el presente asunto, procede señalar que las disposiciones comunitarias pertinentes se aplican desde la adhesión de Finlandia al Espacio Económico Europeo, es decir, desde el 1 de enero de 1994. En esa medida, el «Protocolo Barber» sólo se aplicaría, en todo caso, de manera indirecta.

Costas

86. El procedimiento prejudicial tiene el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional. No se imponen costas. La decisión sobre las costas queda reservada al órgano jurisdiccional nacional.

54 — Véase la sentencia Marshall, citada en la nota 12 *supra*.

VII. Conclusión

87. En virtud de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la petición de decisión prejudicial:

«La normativa sobre pensiones establecida con arreglo a la Valtion eläkelaki está comprendida dentro del ámbito de aplicación del artículo 141 CE.»