

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera) de 8 de mayo de 2019
(*)

«Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social — Directiva 79/7/CEE — Artículo 4 — Prohibición de toda discriminación por razón de sexo — Discriminación indirecta — Trabajo a tiempo parcial — Cálculo de la pensión de jubilación»

En el asunto C-161/18, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, mediante auto de 17 de enero de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de febrero de 2018, en el procedimiento entre Violeta Villar Láiz e Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera), integrado por la Sra. A. Prechal (Ponente), Presidenta de Sala, y los Sres. F. Biltgen, J. Malenovský y C.G. Fernlund y la Sra. L.S. Rossi, Jueces; Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe; Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora; habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 10 de enero de 2019; consideradas las observaciones presentadas: – en nombre de la Sra. Villar Láiz, por la Sra. R.M. Gil López, abogada; – en nombre del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), por las Sras. A. Álvarez Moreno y G. Guadaño Segovia, letradas; – en nombre del Gobierno español, por el Sr. L. Aguilera Ruiz y la Sra. V. Ester Casas, en calidad de agentes; – en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. S. Pardo Quintillán y C. Valero, en calidad de agentes; vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones; dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y 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 materias de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Violeta Villar Láiz, por una parte, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), por otra, en relación con el cálculo de su pensión de jubilación.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 79/7

3 El artículo 1 de la Directiva 79/7 dispone lo siguiente:

«La presente Directiva contempla la aplicación progresiva, dentro del ámbito de la seguridad social y otros elementos de protección social previstos en el artículo 3, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, denominado en lo sucesivo “principio de igualdad de trato”.»

4 Con arreglo al artículo 3, apartado 1, de esta Directiva:

«La presente Directiva se aplicará:

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

[...]

– vejez,

[...]»

5 El artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva 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.»

Directiva 2006/54/CE

6 El considerando 30 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23), tiene la siguiente redacción:

«La adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante.»

7 Según el artículo 2, apartado 1, de esta Directiva:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

[...]

b) “discriminación indirecta”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o

práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[...]»

Derecho español

8 El artículo 209, apartado 1, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015, p. 103291; corrección de errores en BOE n.º 36, de 11 de febrero de 2016, p. 10898; en lo sucesivo, «LGSS»), dispone lo siguiente:

«La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante [...]»

9 La disposición transitoria octava de la LGSS prevé lo siguiente:

«A partir de 1 de enero de 2016, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante. [...]»

10 Según el artículo 210, apartado 1, de la LGSS:

«La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes:

a) Por los primeros quince años cotizados, el 50 por ciento.

b) A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,19 por ciento, y por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien [...]

[...]»

11 Respecto del año 2016, con arreglo a la disposición transitoria novena de la LGG, a partir del decimosexto año, cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163 da lugar a la aplicación de un porcentaje del 0,21 por ciento, y cada mes adicional por cada uno de los 83 meses siguientes, da lugar a la aplicación de un porcentaje del 0,19 por ciento, hasta un máximo del 100 por cien.

12 Los artículos 245 a 248 de la LGSS establecen las disposiciones aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial a efectos del reconocimiento de las prestaciones económicas del sistema de seguridad social.

13 El artículo 245 de la LGSS, con la rúbrica «Protección social», dispone:

«1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo [...]

2. Las reglas contenidas en esta sección serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comprendidos en el campo de aplicación del Régimen General, incluidos los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos pertenecientes al Sistema Especial para Empleados de Hogar.»

14 Con arreglo al artículo 246 de la LGSS, con la rúbrica «Cotización»:

«1. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquella será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

2. La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.

3. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.»

15 El artículo 247 de la LGSS, referente al cómputo de los períodos de cotización, dispone lo siguiente:

«A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a), sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. [...]

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de

parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.»

16 El artículo 248 de la LGSS, con la rúbrica «Cuantía de las prestaciones económicas», es del siguiente tenor:

«1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.

[...]

2. A efectos de calcular las pensiones de jubilación y de 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.

3. A efectos de determinar la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) del artículo 247, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el artículo 210.1, con la siguiente excepción:

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

17 El auto de remisión señala que la Sra. Villar Láiz solicitó al INSS el reconocimiento de una pensión de jubilación.

18 El INSS le reconoció una pensión de jubilación con efectos a partir del 1 de octubre de 2016. Su importe se calculó multiplicando la base reguladora por un coeficiente del 53 %, el cual reflejaba el hecho de que la Sra. Villar Láiz había trabajado a tiempo parcial durante una parte importante de su vida laboral.

19 El órgano jurisdiccional remitente explica que esa base reguladora consiste en la media de las bases de cotización, calculadas en función de los salarios efectivamente percibidos por las horas trabajadas y por los que se cotizó durante una serie de años antes de la jubilación.

20 La Sra. Villar Láiz solicitó que, para calcular el importe de su pensión de jubilación, se aplicara un porcentaje del 80,04 % con el fin de que los períodos en que trabajó a tiempo parcial fueran tomados en consideración del mismo modo en que hubieran sido tratados de haber sido períodos de trabajo a tiempo completo.

21 Tras desestimarse esta solicitud, la Sra. Villar Láiz presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid en la que alegaba que la diferencia de trato

establecida por la normativa nacional daba lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la mayoría de trabajadores a tiempo parcial eran mujeres.

22 Mediante sentencia de 30 de junio de 2017, el Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid desestimó la demanda por considerar que el trato diferente dispensado a los trabajadores a tiempo parcial a efectos del cálculo de la pensión de jubilación no constituía una discriminación, ya que la fórmula aplicada tiene por finalidad adaptar el cálculo a las cotizaciones realizadas, con arreglo al principio de pro rata temporis

23 La Sra. Villar Láiz recurrió en apelación esa sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente.

24 El órgano jurisdiccional remitente explica que el sistema de cálculo de la pensión de jubilación fue introducido a raíz de que se dictara la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo. En esa sentencia, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional, a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746), el sistema anterior que, a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación, computaba los períodos de trabajo a tiempo parcial de manera proporcional respecto de la jornada de trabajo a tiempo completo, aplicando en cualquier caso un coeficiente multiplicador de 1,5. Con arreglo a este sistema, si el tiempo trabajado así computado no era superior a quince años, el trabajador no causaba la pensión de jubilación. Mediante la reforma que tuvo lugar, el legislador modificó el sistema de acceso a la pensión de jubilación introduciendo, al mismo tiempo, un coeficiente de parcialidad respecto de los trabajadores que hubieran prestado servicios a tiempo parcial para calcular el importe de dicha pensión.

25 Como regla general, el importe de la pensión se calcula aplicando a la base reguladora, obtenida a partir del promedio de las bases de cotización de los años anteriores a la jubilación, un porcentaje determinado en función del número de años cotizados.

26 Por lo que se refiere más concretamente a los trabajadores a tiempo parcial, el sistema de cálculo de ese porcentaje queda definido en el artículo 247 de la LGSS. Según expone el órgano jurisdiccional remitente, resulta de ese artículo que los períodos trabajados a tiempo parcial no se computan completos, sino proporcionalmente en relación con su carácter parcial como resultado de la aplicación de un coeficiente de parcialidad que refleja el porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial por el trabajador en relación con la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable.

27 Por último, según el artículo 248, apartado 3, de la LGSS, el número de días cotizados que arroje ese cálculo se incrementa con la aplicación de un coeficiente de 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al de los días por los que se cotizara efectivamente.

28 Según el mismo órgano jurisdiccional remitente, ello tiene como consecuencia que, en el supuesto de períodos de trabajo a tiempo parcial, el Derecho español produce, en la mayoría de los casos, efectos desfavorables para los trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores a tiempo completo, y solo en algunos casos minoritarios esos efectos son neutros, cuando el coeficiente de parcialidad sea superior o igual a dos tercios del trabajo a tiempo completo.

29 De lo anterior se sigue que el sistema de cálculo de la pensión es, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, doblemente perjudicial en caso de trabajo a tiempo

parcial. Así, además de la circunstancia de que el salario de un trabajador a tiempo parcial y, en consecuencia, la base reguladora aplicable, son inferiores a los de un trabajador a tiempo completo, ese sistema reduce, en función del carácter parcial del tiempo de trabajo, el período de cotización tomado en consideración para calcular el porcentaje aplicable a la base reguladora.

30 Pues bien, el órgano jurisdiccional remitente explica que el carácter perjudicial del sistema nacional de cálculo de la pensión de jubilación en caso de trabajo a tiempo parcial se manifiesta principalmente respecto de las mujeres, ya que, según el Instituto Nacional de Estadística, en el primer trimestre de 2017, el 75 % de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres.

31 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente considera que las disposiciones controvertidas en el litigio principal generan una discriminación indirecta por razón de sexo, contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 y al artículo 21 de la Carta. Así, estima que tales disposiciones nacionales no parecen responder a un objetivo legítimo de política social o, en cualquier caso, no resultan proporcionadas respecto de ese objetivo.

32 El órgano jurisdiccional remitente considera que es imposible interpretar la LGSS de manera conforme con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7. A este respecto, precisa asimismo que, con arreglo a la doctrina del Tribunal Constitucional, un órgano jurisdiccional español no puede dejar inaplicada una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal sin mediar una remisión prejudicial al Tribunal de Justicia o sin plantear una cuestión de constitucionalidad ante el Tribunal Constitucional.

33 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) De acuerdo con el Derecho español para calcular la pensión de jubilación debe aplicarse a la base reguladora calculada sobre los salarios de los últimos años un porcentaje que está en función del número de años cotizados durante toda la vida laboral. ¿Debe considerarse que una norma de Derecho interno, como es la contenida en los artículos 247, letra a), y 248.3 de la [LGSS], que reduce el número de años computables para aplicar el porcentaje en el caso de períodos trabajados a tiempo parcial, es contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva [79/7]? ¿Exige el artículo 4, apartado 1, de la Directiva [79/7] que el número de años cotizados tomados en consideración para fijar el porcentaje aplicable al cálculo de la pensión de jubilación se determine de la misma manera para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial?

2) ¿Debe interpretarse que una norma de Derecho interno como la controvertida en el presente litigio es también contraria al artículo 21 de la [Carta], de manera que el órgano jurisdiccional nacional está obligado a garantizar la plena eficacia de la Carta y a inaplicar las disposiciones legislativas de Derecho interno controvertidas, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador o mediante cualquier otro procedimiento constitucional?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

34 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el importe de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización, cuando se aplica a este período un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y un incremento de un coeficiente de 1,5.

35 El artículo 4, apartado 1, de esta Directiva prohíbe toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en lo relativo, en particular, al cálculo de las prestaciones en materia de seguridad social.

36 A este respecto, es preciso señalar en primer lugar que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no supone una discriminación directamente basada en el sexo, dado que se aplica indistintamente a los trabajadores y a las trabajadoras.

37 Por lo que se refiere a la cuestión de si tal normativa representa una discriminación indirecta, hay que recordar que este concepto debe interpretarse, en el contexto de la Directiva 79/7, del mismo modo que en el contexto de la Directiva 2006/54 [véase, en este sentido, la sentencia de 26 de junio de 2018, MB (Cambio de sexo y pensión de jubilación), C-451/16, EU:C:2018:492, apartado 34]. Pues bien, de acuerdo con el artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, constituye discriminación indirecta por razón de sexo una situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

38 La existencia de tal desventaja particular podría quedar demostrada, entre otras formas, probando que una normativa como la controvertida en el litigio principal afecta negativamente a una proporción de personas de un sexo significativamente más alta que la de las personas del otro sexo (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de abril de 2015, Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, apartado 28 y jurisprudencia citada). Corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si así sucede en el litigio principal.

39 En el supuesto de que, como sucede en el presente caso, el juez nacional disponga de datos estadísticos, el Tribunal de Justicia ha declarado que el mejor método de comparación consiste en confrontar, por un lado, las proporciones respectivas de trabajadores que quedan y que no quedan afectados por la norma en cuestión dentro de la mano de obra masculina y, por otro lado, las mismas proporciones dentro de la mano de obra femenina. No basta con considerar el número de personas afectadas, ya que dicho número depende del número de trabajadores activos en todo el Estado miembro, así como de la proporción de trabajadores masculinos y de trabajadores femeninos en dicho Estado miembro (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, EU:C:1999:60, apartado 59).

40 A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar en qué medida los datos estadísticos presentados ante él, que representan la situación de la

mano de obra, son válidos y si se pueden tomar en consideración, es decir, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si, de manera general, resultan significativos (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, EU:C:1999:60, apartado 62 y jurisprudencia citada).

41 En el presente asunto, resulta del auto de remisión que las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal producen en la mayoría de los casos efectos desfavorables para los trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores a tiempo completo. Solo en un número reducido de casos estas disposiciones no surten tales efectos, gracias al efecto atenuante de la medida consistente en incrementar el número de días cotizados de los trabajadores a tiempo parcial tomados en consideración mediante la aplicación de un coeficiente de 1,5.

42 Asimismo, los datos estadísticos mencionados por el órgano jurisdiccional remitente en su petición de decisión prejudicial indican que, en el primer trimestre de 2017, España contaba con 15 906 700 asalariados, de los cuales 8 332 000 eran hombres y 7 574 600 mujeres. En este mismo período, el número de asalariados a tiempo parcial ascendía a 2 460 200 (15,47 % de los asalariados), de los cuales 613 700 eran hombres (7,37 % de los hombres asalariados) y 1 846 500 mujeres (24,38 % de las mujeres asalariadas). Estos datos ponen de relieve que, durante ese período, cerca del 75 % de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres.

43 El Gobierno español sostiene, sin embargo, que, del total de los expedientes de pensión de jubilación tramitados y resueltos favorablemente por el INSS durante los años que van desde 2014 hasta 2017 —y en los que se han tomado en consideración períodos trabajados y cotizados a tiempo parcial, teniendo en cuenta el índice global de parcialidad— cerca del 60 % se referían a mujeres y cerca del 40 % a hombres.

44 Dicho lo anterior, debe destacarse que, por lo que se refiere al grupo de trabajadores específicamente afectados por las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal, resulta de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia que, respecto del 65 % de los trabajadores a tiempo parcial —esto es, los que han trabajado, de media, menos de dos tercios de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo—, el porcentaje aplicable a su base reguladora es inferior al aplicable a la base reguladora de los trabajadores a tiempo completo. De lo anterior se deduce que los trabajadores a tiempo parcial reducido sufren una desventaja como consecuencia de la aplicación de dicho porcentaje.

45 Tal como se ha señalado en el anterior apartado 40, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si estos datos son válidos, representativos y significativos. A este respecto, debe recordarse en particular que la comparación expuesta en el apartado 39 de la presente sentencia debe referirse, en el presente caso, al grupo de trabajadores a tiempo parcial reducido como grupo de trabajadores realmente afectados por la normativa controvertida en el litigio principal.

46 Asimismo, tal como también resulta del considerando 30 de la Directiva 2006/54, la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales, que pueden disponer, en particular, que es posible demostrar la discriminación indirecta por cualquier medio y no solamente a partir de datos estadísticos (véase, por analogía, la sentencia de 19 de abril de 2012, Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, apartado 43).

47 En el caso de que el órgano jurisdiccional remitente, basándose en los datos estadísticos aportados y, en su caso, en otros elementos pertinentes, llegue a la conclusión de que la normativa nacional controvertida en el litigio principal sitúa a las mujeres, en particular, en una posición menos ventajosa que la de los hombres, tal normativa sería contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7, salvo que esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

48 Tal sería el caso cuando los medios elegidos responden a una finalidad legítima de la política social del Estado miembro cuya legislación se cuestiona, son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido por esta y son necesarios a tal fin (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, apartado 32 y jurisprudencia citada).

49 A este respecto, el INSS y el Gobierno español alegan que una reducción proporcional de la pensión de jubilación en caso de trabajo a tiempo parcial constituye la expresión de un objetivo general de política social perseguido por el legislador nacional, ya que esta corrección es esencial en el marco de un sistema de seguridad social de tipo contributivo. Así, sostienen que tal reducción viene exigida por los principios de contribución y de igualdad entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo y que está objetivamente justificada por el hecho de que, en el caso del trabajo a tiempo parcial, la pensión es la contrapartida de una prestación laboral y de una cotización al sistema de menor entidad.

50 En este sentido, debe recordarse que la mera circunstancia de que las cuantías de las pensiones de jubilación se ajusten pro rata temporis para tener en cuenta la duración reducida de la jornada laboral del trabajador a tiempo parcial en relación con la del trabajador a tiempo completo no se puede considerar, en sí misma, contraria al Derecho de la Unión (véase, en este sentido, el auto de 17 de noviembre de 2015, Plaza Bravo, C-137/15, EU:C:2015:771, apartado 27 y jurisprudencia citada).

51 Sin embargo, el Tribunal de Justicia también ha declarado que una medida que implica una reducción del importe de una pensión de jubilación de un trabajador en una proporción mayor a la correspondiente a los períodos de ocupación a tiempo parcial no puede considerarse objetivamente justificada por el hecho de que la pensión sea, en ese caso, la contraprestación de una prestación de trabajo de menor entidad (sentencia de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, EU:C:2003:583, apartado 93).

52 En el presente asunto, resulta del auto de remisión que la normativa nacional controvertida en el litigio principal comporta dos elementos que pueden reducir el importe de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial. En primer término, la base reguladora de la pensión de jubilación se calcula a partir de las bases de cotización, integradas por la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas. Ello tiene como resultado que dicha base reguladora sea, en el caso de un trabajador a tiempo parcial, inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. En segundo término, mientras que dicha base reguladora se multiplica por un porcentaje que depende del número de días cotizados, se aplica a ese mismo número de días un coeficiente de parcialidad que refleja la relación entre el tiempo de trabajo a tiempo parcial efectivamente realizado por el trabajador de que se trate y el tiempo de trabajo realizado por un trabajador a tiempo completo comparable.

53 Ciertamente, este segundo elemento queda atenuado por la circunstancia de que, según el artículo 248, apartado 3, de la LGSS, el número de días cotizados resultante

de la aplicación del coeficiente de parcialidad se incrementa con la aplicación de un coeficiente de 1,5.

54 No obstante, debe destacarse que el primer elemento —esto es, el hecho de que la base reguladora de un trabajador a tiempo parcial sea inferior, en cuanto contrapartida de una prestación de trabajo de menor entidad, a la base reguladora de un trabajador a tiempo completo comparable— permite ya lograr el objetivo perseguido que consiste, en particular, en la salvaguardia del sistema de seguridad social de tipo contributivo.

55 Por lo tanto, la aplicación, adicional, de un coeficiente de parcialidad relativo al trabajo a tiempo parcial va más allá de lo necesario para alcanzar tal objetivo y representa, para el grupo de los trabajadores que prestaron sus servicios a tiempo parcial reducido, es decir, por debajo de dos tercios de un trabajo a tiempo completo comparable, una reducción del importe de la pensión de jubilación superior a la que resultaría únicamente de tomar en consideración su jornada de trabajo pro rata temporis.

56 En estas circunstancias, debe responderse a la primera cuestión prejudicial que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el importe de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización —período al que se aplica un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado por un coeficiente de 1,5—, en la medida en que esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

57 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

Costas

58 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el importe de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización —período al que se aplica un coeficiente de parcialidad

equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado por un coeficiente de 1,5—, en la medida en que esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino.