Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava)

de 22 de noviembre de 2012*

«Artículo 157 TFUE — Directiva 79/7/CEE — Directiva 97/81/CE — Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial — Directiva 2006/54/CE — Pensión de jubilación contributiva — Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras — Discriminación indirecta por razón de sexo»

En el asunto C-385/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social de Barcelona, mediante auto de 4 de julio de 2011, recibido en el Tribunal de Justicia el 19 de julio de 2011, en el procedimiento entre

Isabel Elbal Moreno

e

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava),

integrado por la Sra. C. Toader, en funciones de Presidente de la Sala Octava, y la Sra. A. Prechal (Ponente) y el Sr. E. Jarašiūnas, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 27 de septiembre de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por el Sr. F. de Miguel Pajuelo, en calidad de agente, asistido por la Sra. A. Álvarez Moreno y el Sr. J. Ignacio del Valle de Joz, abogados;

— en nombre del Gobierno español, por la Sra. S. Centeno Huerta y el Sr. S. Martínez-Lage Sobredo, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno belga, por las Sras. L. Van den Broeck y M. Jacobs, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: español.

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. G. Valero Jordana y M. van Beek, 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 de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO L 131, p. 10) (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), y de los artículos 157 TFUE y 4 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 L 204, p. 23), así como la interpretación del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Elbal Moreno, por un lado, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), por otro, respecto a la obtención de una pensión de jubilación.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

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

«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 A tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7:

«La presente Directiva se aplicará:

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

[…]

— vejez,

[…]».

5 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 dispone:

«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.»

6 A tenor de la cláusula 4 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación»:

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

[…]»

7 La Directiva 2006/54 dispone en su artículo 1, titulado «Finalidad»:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

[…]

b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;

c) los regímenes profesionales de seguridad social.

[…]»

Normativa española

8 Tal como se desprende del auto de remisión, las disposiciones de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE nº 154, de 29 de junio de 1994, p. 20658; en lo sucesivo, «LGSS»), aplicables al litigio principal son las siguientes:

«Artículo 160.

Concepto.

La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.

Artículo 161.

Beneficiarios.

Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años […].

Artículo 162.

Base reguladora de la pensión de jubilación.

1. La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 210, las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

[…]

Disposición adicional séptima. *Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.*

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 y específicamente por las siguientes reglas:

Primera. Cotización.

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

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

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

Segunda. Períodos de cotización.

a) Para 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 computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.

b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán

acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Tercera. Bases reguladoras.

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

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

9 El 8 de octubre de 2006, con 66 años, la demandante en el asunto principal presentó una solicitud ante el INSS para obtener una prestación de jubilación. Anteriormente, había trabajado exclusivamente como limpiadora de una comunidad de propietarios durante 18 años, a jornada parcial de 4 horas a la semana, es decir, el 10 % de la jornada legal en España, que es de 40 horas semanales.

10 Mediante resolución de 13 de octubre de 2009, le fue denegada esta prestación por no reunir el período mínimo de cotización de quince años, exigido para poder causar derecho a la pensión de jubilación, según lo dispuesto en el artículo 161, apartado 1, letra b), de la LGSS.

11 La reclamación interpuesta por la demandante en el litigio principal el 30 de noviembre de 2009 fue desestimada mediante resolución del INSS de 9 de diciembre de 2009. Pese a que la demandante en el litigio principal debía acreditar un período mínimo de cotización de 4.931 días, dicha resolución le reconocía un período de cotización de 1.362 días, repartidos del siguiente modo:

— 41 días: del 24 de octubre de 1960 al 3 de diciembre de 1960, a jornada completa.

— 336 días: como asimilados, a causa de tres partos (3 x 112).

— 656 días: del 1 de noviembre de 1991 al 30 de octubre de 2009, es decir, un período de 6.564 días, computables al 10 % en razón de la jornada parcial.

— 329 días: por asimilación, resultado del factor de corrección (1,5) establecido en la disposición adicional séptima de la LGSS.

12 Tras la desestimación de su reclamación, la demandante en el litigio principal interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social de Barcelona, alegando que la disposición adicional séptima de la LGSS, en virtud de la cual se le había denegado la pensión, vulnera el principio de igualdad. En efecto, aduce que dicha disposición exige un mayor período de cotización al trabajador a tiempo parcial respecto al trabajador a tiempo completo, aun con el factor de corrección que supone el multiplicador 1,5, para acceder a una prestación que ya es proporcionalmente más reducida. Además, la demandante en el litigio principal sostiene que esta norma supone una discriminación indirecta, al ser un hecho estadístico incontrovertible que las trabajadoras son las principales usuarias de este tipo de contrato (el 80 %, aproximadamente).

13 En relación con la disposición adicional séptima, el Juzgado remitente explica que esta normativa se basa en el principio del cómputo exclusivo de las horas efectivamente trabajadas para determinar los períodos de cotización exigidos, pero atenuado mediante dos reglas correctoras con la finalidad de facilitar el acceso a la protección de la seguridad social a los trabajadores a tiempo parcial.

14 Así, primeramente, se fija un concepto de «día teórico de cotización», equivalente a cinco horas diarias de trabajo efectivo, o 1.826 horas anuales. Se computan las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas pero calculando su equivalencia en días teóricos de cotización

15 En segundo lugar, para causar derecho a las prestaciones de jubilación e invalidez permanente se introduce una regla específica correctora, consistente en un coeficiente multiplicador del 1,5 que, aplicado sobre los días teóricos de cotización, los aumenta facilitando así el acceso a la protección.

16 No obstante, según el Juzgado remitente, puesto que la disposición adicional séptima de la LGSS computa exclusivamente las horas trabajadas y no el período de cotización, es decir, los días trabajados, comporta, a la postre, la doble aplicación –aunque corregida– del principio *pro rata temporis.* En efecto, exige proporcionalmente un mayor tiempo de cotización para causar derecho a una pensión de jubilación, la cual será también proporcionalmente reducida en su salario regulador en razón de la parcialidad de la jornada. De ello se sigue que se exige una mayor carencia de cotización al trabajador a tiempo parcial, en inversa proporción a la reducción de su jornada, para acceder una pensión que en su importe ya se ve directa y proporcionalmente reducida en razón de la parcialidad de jornada.

17 El Juzgado remitente señala asimismo que, en el caso de la demandante en el litigio principal, la aplicación de la disposición adicional séptima de la LGSS implica que el pago de cotizaciones durante 18 años al 10 % de la jornada equivalen, en vista del cálculo del período de cotización exigido para acceder a una pensión de jubilación, a un pago de cotizaciones durante un período de menos de 3 años, por lo cual, de mantenerse en un contrato parcial de 4 horas a la semana, la demandante en el litigio principal tendría que trabajar 100 años para acreditar la carencia mínima necesaria de 15 años que le permitiera el acceso a una pensión de jubilación de 112,93 euros al mes.

18 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social de Barcelona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«I.- ¿Entraría dentro del concepto de *"condición de empleo"* al que se refiere la prohibición de discriminación de la cláusula 4ª de la Directiva 97/81 una pensión de jubilación como la regulada por el Sistema de Seguridad Social español en el nivel contributivo, resultante de las cotizaciones efectuadas por y a favor del trabajador durante toda su vida laboral?

II.- En caso de que se hubiera respondido afirmativamente a la primera cuestión y se entienda que una pensión de jubilación como la regulada por el Sistema de Seguridad Social español en el nivel contributivo entra en el concepto de *"condición de empleo"* a que se refiere la cláusula 4ª de la Directiva 97/81, ¿La prohibición de discriminación que contempla dicha cláusula debe ser interpretada en el sentido que impediría o se opondría a una norma nacional que –como consecuencia de la doble aplicación del "principio *pro rata temporis*"– exija a los trabajadores a tiempo parcial, en comparación a los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada?

III.- Como cuestión complementaria a las anteriores, ¿Puede ser considerada como uno de los *"elementos y condiciones de retribución"* al que se refiere la prohibición de discriminación del artículo 4º de la Directiva 2006/54 –y el propio art. 157 [TFUE]– una regulación como la española (contenida en la DA 7ª LGSS) del sistema de cotización, acceso y cuantificación de la pensión de jubilación contributiva para los trabajadores a tiempo parcial?

IV.- Como cuestión alternativa a las anteriores, caso que la pensión de jubilación contributiva española no se entendiera ni como "condición de empleo" ni como "retribución", ¿La prohibición de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, que contempla el art. 4º de la Directiva 79/7 debe ser interpretada en el sentido que impediría o se opondría a una norma nacional que –como consecuencia de la doble aplicación del "principio *pro rata temporis*"– exija a los trabajadores a tiempo parcial (en su inmensa mayoría, mujeres) en comparación a los

trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

19 Mediante sus preguntas, el Juzgado remitente plantea la cuestión preliminar de si una pensión como la examinada en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo marco, o de los artículos 157 TFUE y 4 de la Directiva 206/54 y/o del artículo 4 de la Directiva 79/7.

20 A este respecto, procede recordar que están incluidas en el concepto de «retribución», en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, las pensiones que dependen de la relación de empleo que vincula al trabajador con el empleador, con exclusión de las que se derivan de un régimen legal a cuya financiación contribuyan los trabajadores, los empleadores y, en su caso, los poderes públicos en una medida que depende menos de tal relación de trabajo que de consideraciones de política social (sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, Rec. p. I-5119, apartado 41 y la jurisprudencia citada). De este modo, no pueden incluirse en este concepto los regímenes o prestaciones de seguridad social, como las pensiones de jubilación, 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 obligatoriamente aplicables a categorías generales de trabajadores (véase la sentencia de 29 de noviembre de 2001, Griesmar, C-366/99, Rec. p. I-9383, apartado 27 y la jurisprudencia citada).

21 Asimismo, están comprendidas en el concepto de «condiciones de empleo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, las pensiones que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, que dependen menos de tal relación que de consideraciones de orden social (sentencia Bruno y otros, antes citada, apartado 42).

22 Pues bien, una pensión como la discutida en el litigio principal, que, como señala el Gobierno español, es la más general de las pensiones reguladas por el Derecho español, resulta ser una pensión que depende menos de una relación de trabajo entre trabajadores y empleadores que de consideraciones de orden social, en el sentido de la jurisprudencia citada en los anteriores apartados 20 y 21 de la presente sentencia, y a la que, por tanto, no se le aplican el artículo 157 TFUE y 4 del Acuerdo marco.

23 Es cierto que las consideraciones de política social, de organización del Estado, de ética, o las razones de carácter presupuestario que influyeron o pudieron influir en que el legislador nacional estableciese un determinado régimen no pueden prevalecer si la pensión sólo afecta a una categoría particular de trabajadores, si está directamente en función de los años de servicio cumplidos y si su cuantía se calcula basándose en el último sueldo (sentencia Bruno y otros, antes citada, apartado 47).

24 En cualquier caso, sin embargo, no se cumple la primera de esas tres condiciones, por cuanto de la documentación obrante en poder del Tribunal de Justicia no se desprende ningún indicio de que una pensión como la examinada en el litigio principal sólo afecte a una categoría particular de trabajadores.

25 En consecuencia, tal como acertadamente señalan el INSS, los Gobiernos español y belga y la Comisión Europea, ni el artículo 157 TFUE ni, por consiguiente, el artículo 4 de la Directiva 2006/54, cuya finalidad es aplicar esa primera disposición, ni la cláusula 4 del Acuerdo marco pueden considerarse aplicables a una pensión como la controvertida en el litigio principal.

26 En cambio, dicha pensión puede estar comprendida en el ámbito de la Directiva 79/7, por cuanto forma parte de un régimen legal de protección contra uno de los riesgos enumerados en el artículo 3, apartado 1, de esta Directiva, a saber, la vejez, y está directa y efectivamente vinculada con la protección contra ese riesgo (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de octubre de 2011, Brachner, C-123/10, Rec. p. I-10003, apartado 40).

27 En estas circunstancias, procede responder únicamente a la cuarta cuestión.

Sobre la cuarta cuestión

28 Mediante su cuarta cuestión, el Juzgado remitente pregunta, en esencia, si el artículo 4 de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exija a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

29 A este respecto, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, existe discriminación indirecta en el sentido del artículo 4 de la Directiva 79/7 cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres (véase, en particular, la sentencia Brachner, antes citada, apartado 56).

30 Pues bien, por un lado, según se desprende del auto de remisión y, en particular, de las explicaciones del Juzgado remitente referidas en el apartado 17 de la presente sentencia, una normativa como la controvertida en el litigio principal perjudica a los trabajadores a tiempo parcial tales como la demandante en el litigio principal, que durante mucho tiempo han efectuado un trabajo a tiempo parcial reducido, puesto que, a causa del método empleado para calcular el período de cotización exigido para acceder a una pensión de jubilación, dicha normativa priva en la práctica a estos trabajadores de toda posibilidad de obtener tal pensión.

31 Por otro lado, el propio Juzgado remitente estima estadísticamente probado que una normativa como la controvertida en el litigio principal afecta a una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres, por cuanto en España al menos el 80 % de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

32 De ello se sigue que tal normativa es contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7, a menos que esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Así sucede 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 ésta y son necesarios a tal fin (véase, en este sentido, la sentencia Brachner, antes citada, apartado 70).

33 El INSS y el Gobierno español aducen que la exigencia de determinados períodos de cotización previos para poder acceder a determinadas prestaciones constituye la expresión de un objetivo general de política social perseguido por el legislador nacional, puesto que esta obligación es esencial en el marco de un sistema de seguridad social de tipo contributivo, en particular, para garantizar el equilibrio financiero del sistema.

34 A este respecto, procede señalar que, según se desprende del auto de remisión, los trabajadores a tiempo parcial de que se trata han pagado cotizaciones dirigidas, en particular, a financiar el sistema de pensiones. Además, consta que, si recibieran una pensión, el importe de ésta se reduciría proporcionalmente en función del tiempo de trabajo y de las cotizaciones pagadas.

35 Pues bien, como acertadamente señalan el Gobierno belga y la Comisión, ningún documento obrante en autos permite concluir que, en estas circunstancias, la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial como la demandante en el litigio principal de toda posibilidad de obtener una pensión de jubilación constituya una medida efectivamente necesaria para alcanzar el objetivo de salvaguardar el sistema de seguridad social de tipo contributivo, al que se refieren el INSS y el Gobierno español, y que ninguna otra medida menos gravosa para esos mismos trabajadores permita alcanzar ese objetivo.

36 Esta interpretación no queda desvirtuada por la alegación del INSS y del Gobierno español según la cual las dos medidas correctoras mencionadas en los apartados 14 y 15 de la presente sentencia tienen por objeto facilitar el acceso a la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial. En efecto, no consta que esas dos medidas correctoras tengan el menor efecto positivo en la situación de los trabajadores a tiempo parcial como la demandante en el litigio principal.

37 En cuanto a la referencia del Gobierno español a la sentencia de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, Rec. p. I-6525), basta con indicar que, como acertadamente señala la Comisión, dicha sentencia, tal como se desprende de su apartado 60, atañe en esencia, por lo que respecta a la Directiva 79/7, a la interpretación del artículo 7, apartado 1, letra b), de ésta, en virtud del cual los Estados miembros disponen de la facultad de excluir del ámbito de aplicación de esta Directiva la adquisición del derecho a prestaciones de seguridad social en virtud de regímenes legales después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos. Ahora bien, del auto de remisión no se desprende que esta disposición sea aplicable al litigio principal.

38 Por consiguiente, procede responder a la cuarta cuestión que el artículo 4 de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

Costas

39 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. 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 Octava) declara:

El artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

Firmas