Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 13 de julio de 2017 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Artículos 1, 2 y 6 — Igualdad de trato — Prohibición de toda discriminación por razón de sexo — Jubilación de empresa — Directiva 97/81/CE — Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial — Cláusula 4, puntos 1 y 2 — Métodos para el cálculo de los derechos a pensión adquiridos — Normativa de un Estado miembro — Trato diferente de los trabajadores a tiempo parcial»

En el asunto C-354/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Verden (Tribunal de Trabajo de Verden, Alemania), mediante resolución de 20 de junio de 2016, presentada ante el Tribunal de Justicia el 27 de junio de 2016, en el procedimiento entre

**Ute Kleinsteuber**

y

**Mars GmbH,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidenta de Sala, y los Sres. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (Ponente), C.G. Fernlund y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Sra. Kleinsteuber, por el Sr. T. Ameis, Rechtsanwalt;

– en nombre de Mars GmbH, por el Sr. W. Ahrens, Rechtsanwalt;

– en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. A. Lippstreu y T. Henze, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Valero y el Sr. C. Hödlmayr, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

vista la resolución adoptada, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

## Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de los puntos 1 y 2 de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco») 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 1998, L 131, p. 10) (en lo sucesivo, «Directiva 97/81»), y del artículo 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 2006, L 204, p. 23), y de los artículos 1, 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en un litigio entre la Sra. Ute Kleinsteuber y Mars GmbH en relación con el cálculo del importe del derecho a jubilación de empresa adquirido como trabajadora a tiempo parcial que dejó la empresa antes de que se produjera el hecho que daba derecho a la prestación.

### Marco jurídico

#### *Derecho de la Unión*

3 La cláusula 4, puntos 1 a 4, del Acuerdo marco tiene el siguiente tenor:

«Cláusula 4: Principio de no discriminación

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

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio *pro rata temporis*.

3. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán las modalidades de aplicación de la presente cláusula, habida cuenta de la legislación europea y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, podrán, en su caso, subordinar el acceso a condiciones de empleo particulares, a un período de antigüedad, una duración del trabajo o condiciones salariales. Deberían reexaminarse periódicamente los criterios de acceso a los trabajadores a tiempo parcial a condiciones de trabajo particulares, habida cuenta del principio de no discriminación previsto en el punto 1 de la cláusula 4.»

4 El artículo 1 de la Directiva 2000/78 dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

5 El artículo 2 de dicha Directiva, relativo al concepto de discriminación, establece lo siguiente:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
   i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios […]».

6 El artículo 6 de la misma Directiva, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», está redactado así:

«1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

[…]»

7 El artículo 4, incluido en el capítulo 1, rubricado «Igualdad de retribución», del título II de la Directiva 2006/54 establece lo siguiente:

«Prohibición de la discriminación

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

[…]»

### *Derecho alemán*

8 El artículo 2, apartado 1, primera frase, de la Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (Ley para la Mejora de los Planes de Pensiones de Empresa; en lo sucesivo, «Ley de planes de pensiones») está redactado en los siguientes términos:

«Artículo 2 Importe del derecho adquirido

Cuando se produzca el hecho que dé derecho a la pensión por cumplir la edad de jubilación, por invalidez o por fallecimiento, un trabajador que ponga fin a la relación laboral anticipadamente, cuyos derechos subsistan con arreglo al artículo 1, letra b), de la presente Ley y sus herederos tendrán un derecho al menos equivalente a la parte de la prestación que habrían obtenido de no haberse producido el final anticipado de la relación laboral, que corresponde a la relación entre la antigüedad y la duración del período comprendido entre el inicio de prestación de servicios en la empresa y la edad normal de jubilación del seguro de jubilación obligatorio. En vez de la edad normal de jubilación, se tendrá en cuenta una fecha anterior cuando esa fecha esté prevista en el régimen de jubilación como edad límite y, como muy tarde, la fecha en que el trabajador cumpla 65 años de edad, en caso de que éste deje la empresa y solicite al mismo tiempo una pensión de jubilación de conformidad con el seguro legal obligatorio para afiliados de larga duración […]».

9 El artículo 4, apartado 1, de la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y los Contratos de Duración Determinada) es del siguiente tenor:

«1. Un trabajador a tiempo parcial no debe ser tratado por el hecho de trabajar a tiempo parcial de manera menos favorable que un trabajador a tiempo completo comparable, salvo que existan razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato. El trabajador a tiempo parcial debe percibir una retribución u otra prestación con carácter oneroso divisible cuya cuantía corresponda, por lo menos, a la parte alícuota de la duración de su trabajo en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable […]».

10 La sección 3.4 del plan de pensiones de Mars que aparece en el convenio colectivo de 6 de noviembre de 2008 (en lo sucesivo, «plan de pensiones») establece:

«Los “ingresos” de una persona legitimada para invocar sus derechos a pensión son iguales a la retribución anual total que dicha persona recibe por los servicios prestados a la empresa. […] Cuando una persona legitimada para invocar sus derechos a pensión ha trabajado a tiempo parcial durante sus años de servicio que dan derecho a una pensión de jubilación, de manera continua o temporal, sus “ingresos”, de conformidad con la primera frase, se determinarán con arreglo a la duración del trabajo semanal estipulada en el contrato. Estos “ingresos” se repartirán con referencia a una duración del trabajo semanal que corresponda al promedio de la tasa de actividad durante los años de servicio que se hayan de considerar. La tasa de actividad es la relación entre la duración del trabajo normal semanal estipulada y la duración del trabajo normal semanal de conformidad con el manual de Mars, relación que, no obstante, no podrá ser superior al 100 %.»

11 La sección 3.5 del plan de pensiones establece:

«El “salario que dé derecho a la jubilación” de una persona legitimada para invocar su derecho a la pensión es igual al importe medio máximo de los ingresos que esa persona ha percibido a lo largo de tres de los cinco últimos años civiles completos de su actividad que dé derecho a jubilación […]».

12 De acuerdo con la sección 4.1 del plan de pensiones:

«Teniendo en cuenta los requisitos y limitaciones establecidos por el presente plan de pensiones, la persona legitimada para invocar sus derechos a la pensión obtendrá, al jubilarse, tanto si esto ocurre a la edad "normal" como posteriormente, por cada año de servicios completo que dé derecho a jubilación, una jubilación anual igual a:

A) el 0,6 % del tramo de su salario que dé derecho a una jubilación inferior al importe medio de la base máxima de cotización al seguro de jubilación obligatorio por los años civiles en que se base el cálculo del salario que da derecho a jubilación, y

B) el 2,0 % del tramo de su salario que dé derecho a una jubilación superior a ese importe medio.

[…] los años de servicio que dan derecho a jubilación, no obstante, se limitan a un total de 35 años completos».

## Litigio principal y cuestiones prejudiciales

13 La Sra. Kleinsteuber, nacida el 3 de abril de 1965, estuvo empleada en diferentes puestos por Mars y su predecesor jurídico entre el 1 de octubre de 1990 y el 31 de mayo de 2014. Trabajó a tiempo completo y a tiempo parcial, con tasas de ocupación situadas entre el 50 % y el 75 % de la actividad de un trabajador a tiempo completo. La Sra. Kleinsteuber tiene frente a Mars, a partir de los 55 años, derecho a una jubilación de empresa.

14 De acuerdo con el plan de pensiones, en el caso de un trabajador que no está empleado a tiempo parcial, primero se calcula el salario anual pertinente del trabajador a tiempo completo con derecho a la jubilación. A continuación, dicho salario se reduce hasta el nivel de la tasa media de actividad durante el conjunto del período de empleo. Finalmente, se aplican al importe resultante las diferentes tasas referentes a los componentes del salario. El importe de la jubilación de empresa, de hecho, se calcula mediante una fórmula denominada «diferenciada».

15 Por lo tanto, se distingue entre los ingresos obtenidos situados por debajo de la base máxima de cotización al seguro de enfermedad obligatorio y los ingresos situados por encima de esa base máxima. La base máxima de cotización es, en el Derecho alemán de seguridad social, el importe del nivel en que el salario de una persona beneficiaria de la cobertura legal se utiliza para el seguro social. Los componentes del salario por encima de la base máxima de cotización se valoraron, al calcular el importe de la jubilación de empresa de la Sra. Kleinsteuber, al 2 %, mientras que los componentes del salario situados por encima de ese límite se valoraron al 0,6 %.

16 Como se desprende de la resolución de remisión, en caso de final anticipado de la relación laboral de un asalariado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 1, primera frase, de la Ley de planes de pensiones, se efectúa un cálculo *pro rata temporis*. En primer lugar se calcula el «derecho máximo hipotético», es decir, el derecho a pensión de que disfrutaría el trabajador si no dejara prematuramente su empleo, sino que permaneciera empleado hasta cumplir la edad de jubilación convenida. Posteriormente, se calcula el «cociente adquirido» determinando la relación entre la antigüedad efectiva y la duración que el asalariado habría podido cubrir sin poner fin anticipadamente a la relación laboral hasta que cumpliera la edad de jubilación. El derecho máximo hipotético, a continuación, se multiplica por el cociente adquirido para determinar el importe de la pensión de jubilación de empresa o de la expectativa legítima de ésta.

17 El plan de pensiones de Mars establece, además, un límite máximo de los años de antigüedad que pueden tenerse en cuenta, fijado en 35 años.

18 La Sra. Kleinsteuber impugna ante el Arbeitsgericht Verden (Tribunal de Trabajo de Verden, Alemania) el cálculo del importe de su jubilación de empresa efectuado por Mars y considera que tiene derecho a una jubilación superior a la calculada por esta empresa. El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo, Alemania) ya ha declarado a este respecto que la norma del artículo 2 de la Ley de planes de pensiones es adecuada y necesaria para alcanzar un objetivo legítimo.

19 En estas circunstancias, el Arbeitsgericht Verden (Tribunal de Trabajo de Verden) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) a) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión aplicable, en particular la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco, así como el artículo 4 de la Directiva 2006/54, en relación con la Directiva 2000/78, en el sentido de que se opone a la legislación y las prácticas nacionales que, al determinar la cuantía de una pensión de jubilación de empresa diferencian entre el salario inferior a la base de cotización máxima del seguro legal de pensiones y el salario superior a la base de cotización máxima (la denominada «fórmula de pensión dividida»), y a tal efecto no tratan los ingresos percibidos por un empleo a tiempo parcial de modo que en primer lugar se determinen los ingresos a pagar por un empleo a tiempo completo, en función de ellos se determina la cuota superior e inferior a la base de cotización máxima y a continuación trasladan dicha proporción a los menores ingresos resultantes de la actividad a tiempo parcial?

b) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, letra a), ¿debe interpretarse el Derecho de la Unión aplicable, en particular la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco, así como el artículo 4 de la Directiva 2006/54, en relación con la Directiva 2000/78, en el sentido de que se opone a la legislación y las prácticas nacionales que, al determinar la cuantía de una pensión de jubilación de empresa diferencian entre el salario inferior a la base de cotización máxima del seguro legal de pensiones y el salario superior a la base de cotización máxima (la denominada «fórmula de pensión dividida») y, en el caso de una trabajadora que en parte trabajó a tiempo completo y en parte a tiempo parcial, no aplican un criterio de división por períodos de tiempo (p. ej., por años naturales), sino que determinan un grado de ocupación uniforme para la duración total de la relación laboral y aplican la fórmula de pensión dividida sólo a la retribución media resultante de ella?

2) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión aplicable, en particular la prohibición de la discriminación por razón de edad, consagrada en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, desarrollada por la Directiva 2000/78, en particular en sus artículos 1, 2 y 6, en el sentido de que se opone a la legislación y las prácticas nacionales que prevén una pensión de jubilación de un importe que corresponde a la proporción de la duración de la antigüedad en la empresa respecto del inicio de la antigüedad en la empresa hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación del seguro legal de jubilación [cálculo proporcional según el principio *pro rata temporis*], aplicando a tal efecto un límite máximo de años de servicio computables, con la consecuencia de que los trabajadores que hayan acumulado su antigüedad siendo jóvenes perciben una pensión de empresa inferior que la de aquellos trabajadores que hayan acumulado su antigüedad a una edad más avanzada, cuando ambos trabajadores tengan la misma antigüedad en la empresa?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

### *Sobre la primera cuestión prejudicial*

*Observaciones preliminares*

20 Se desprende del tenor de la primera cuestión prejudicial, letras a) y b), que el tribunal remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco y el artículo 4 de la Directiva 2006/54, en relación con la Directiva 2000/78.

21 No obstante, se aprecia al leer la motivación del tribunal remitente que lo que éste pregunta en realidad al Tribunal de Justicia es si una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación para los asalariados que trabajan a tiempo parcial, a efectos del Acuerdo marco. En su caso, la demandante en el litigio principal también estaría legitimada para invocar la existencia de una vulneración del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en el sentido de la Directiva 2006/54, ya que, según ese tribunal, las actividades a tiempo parcial son desarrolladas en su mayor parte por mujeres.

22 En cambio, no se desprende de la petición de decisión prejudicial ningún dato que permita examinar si dicha normativa provoca una discriminación por razón de la edad, en el sentido de los artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78.

23 En estas circunstancias, debe entenderse que la primera cuestión prejudicial, letras a) y b), se refiere a la interpretación de la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco y asimismo del artículo 4 de la Directiva 2006/54.

*Sobre la primera cuestión prejudicial, letra a)*

24 Mediante su primera cuestión prejudicial, letra a), el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco y el artículo 4 de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, al calcular el importe de una pensión de jubilación de empresa, distingue entre los ingresos del trabajo inferiores a la base máxima de cotización por jubilación obligatoria y los ingresos del trabajo superiores a aquélla, y a tal efecto no determina los ingresos obtenidos de un empleo a tiempo parcial calculando primero los ingresos abonados por un empleo a tiempo completo correspondiente, determinando a continuación respectivamente las cuotas superior e inferior a la base máxima de cotización y trasladando finalmente dicha proporción a los menores ingresos obtenidos del empleo a tiempo parcial.

25 La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco prohíbe, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, tratar a los trabajadores a tiempo parcial de manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el mero hecho de que trabajan a tiempo parcial, a menos que un trato diferente esté justificado por razones objetivas.

26 En el caso de autos, no se discute que el método de cálculo de la jubilación de empresa que consiste en distinguir entre los salarios inferiores a la base máxima de cotización y los que la rebasan (en lo sucesivo, «fórmula diferenciada») se aplica tanto a los empleados a tiempo completo como a los empleados a tiempo parcial.

27 La Sra. Kleinsteuber, no obstante, alega que este método de cálculo conduce a que sólo se aplique el tipo más elevado del 2 % a una cuota demasiado pequeña de los ingresos anuales que dan derecho a la pensión. Mientras que, de acuerdo con su plan de pensiones —y basándose en una actividad a tiempo completo—, Mars calculó la remuneración anual que da derecho a pensión aplicable a la demandante

en el litigio principal antes de reducirla de acuerdo con su tasa de actividad a tiempo parcial, repartió el importe así obtenido entre un tramo inferior a la base máxima de cotización y un tramo superior a ésta y les aplicó los distintos porcentajes, la Sra. Kleinsteuber considera que, respecto a las personas empleadas a tiempo parcial, la operación debería realizarse calculando los ingresos hipotéticos de una persona empleada a tiempo completo y aplicándole la fórmula diferenciada. Sólo después de esto, a su entender, debería efectuarse una reducción basándose en la tasa de actividad a tiempo parcial.

28 No obstante, no se desprende de los autos de que dispone el Tribunal de Justicia que el método de cálculo utilizado por Mars implique una discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.

29 En efecto, debe señalarse que la toma en consideración de la relación entre la duración del trabajo efectivamente cubierta por el trabajador a lo largo de su carrera y la de un trabajador que haya realizado durante toda su carrera un horario de trabajo a tiempo completo consiste en una estricta aplicación del principio *pro rata temporis*. En el caso de autos, Mars calculó y aplicó, en consecuencia, una tasa del 71,5 %.

30 A este respecto, debe recordarse que la consideración del período de tiempo que efectivamente ha trabajado durante su carrera un trabajador constituye un criterio objetivo y ajeno a cualquier discriminación, que permite una reducción proporcionada del importe de la pensión (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, EU:C:2003:583, apartado 91).

31 Por otra parte, es preciso señalar que, si bien los derechos a la pensión de empresa de la Sra. Kleinsteuber no corresponden a la cuota *pro rata temporis* de un empleo a tiempo completo mejor remunerado, esto no se debe a que la Sra. Kleinsteuber trabajara a tiempo parcial, sino a la aplicación de este principio y de la fórmula diferenciada.

32 A este respecto, se desprende de los autos de que dispone el Tribunal de Justicia que la pensión de jubilación de empresa complementa —con carácter voluntario por parte del empresario— las prestaciones abonadas por el seguro obligatorio de jubilación. Por lo tanto, el plan de pensiones de Mars tiene por objeto expresar a la edad de su jubilación, si es posible completa y proporcionalmente, el nivel de vida de que disfrutaba el asalariado cuando estaba activo.

33 La fórmula diferenciada pretende, por su parte, tener en cuenta la diferencia de necesidad de cobertura respecto a las franjas de remuneración inferiores y superiores a la base máxima de cotización, pues las superiores no se toman en consideración al calcular la jubilación pagada por el seguro de jubilación obligatorio.

34 Por una parte, procede señalar que, respecto a los empleados que, debido al trabajo a tiempo parcial, han percibido unos ingresos que dan derecho a una pensión normalmente inferior a la base máxima de cotización, el seguro de jubilación obligatorio no contiene lagunas en las prestaciones concedidas, pues dicho seguro cubre el conjunto de sus ingresos.

35 Por otra parte, como han observado el Gobierno alemán y la Comisión Europea, el método de cálculo defendido por la Sra. Kleinsteuber —al que se refiere el apartado 27 de esta sentencia— podría ocasionar que las partes de los ingresos situadas por encima de la base máxima de cotización aumentaran artificialmente. De igual modo, en el supuesto de una remuneración a tiempo parcial y de un nivel inferior a esa base máxima, el método que propugna la demandante en el litigio principal podría conducir a la aplicación del tipo del 2 %, en la medida en que la fórmula diferenciada se aplicara directamente a la remuneración anual a tiempo completo correspondiente, aun antes de reducirla con arreglo a la tasa de actividad a tiempo parcial del empleado de que se trate. Ahora bien, no existe ninguna necesidad de cobertura adicional en el caso de una remuneración de nivel inferior a esa base máxima.

36 Como ha señalado la Comisión, esto equivaldría a sobrevalorar la actividad profesional de la interesada y conduciría a establecer derechos netamente más elevados y sin relación con la actividad efectiva ejercida por la Sra. Kleinsteuber.

37 El tribunal remitente señala a este respecto que, siguiendo el punto de vista de la demandante en el litigio principal, Mars estaría obligada a aplicar a las partes del salario de la Sra. Kleinsteuber inferiores a dicha base máxima, además de las cotizaciones por jubilación, el porcentaje más elevado del 2 % establecido en el plan de pensiones y, en definitiva, a abonar, por lo tanto, una pensión de jubilación de empresa proporcionalmente superior, asimismo, a dichas franjas del salario.

38 Cabe entender, por otra parte, que el objetivo de la fórmula diferenciada, que consiste en tener en cuenta la diferencia de necesidad de cobertura respecto a los tramos de remuneración inferiores y superiores a la base máxima de cotización, es una razón objetiva, a efectos de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que justifica una diferencia de trato como la controvertida en el litigio principal.

39 En estas circunstancias, no puede concluirse que la normativa en cuestión en el litigio principal suponga una discriminación basada en el tipo de trabajo, en el sentido del Acuerdo marco, ni, por lo tanto, una vulneración del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, a efectos de la Directiva 2006/54.

40 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la primera cuestión, letra a), que la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco y el artículo 4 de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que, para calcular el importe de una pensión de jubilación de empresa, distingue entre los ingresos del trabajo que son inferiores a la base máxima de cotización del seguro obligatorio de jubilación y los ingresos del trabajo superiores a esa base máxima, y que no calcula los ingresos procedentes de un empleo a tiempo parcial obteniendo primero la cifra de los ingresos pagados por un empleo a tiempo completo correspondiente, determinando a continuación las cuotas respectivamente superior e inferior a la base máxima de cotización y trasladando finalmente esta proporción a los menores ingresos procedentes del empleo a tiempo parcial.

*Sobre la primera cuestión prejudicial, letra b)*

41 Mediante su primera cuestión prejudicial, letra b), el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco y el artículo 4 de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, a efectos de calcular el importe de una pensión de jubilación de empresa de una empleada que ha acumulado períodos de trabajo a tiempo completo y períodos de trabajo a tiempo parcial, determina una tasa de actividad uniforme por la duración total de la relación laboral.

42 De conformidad con la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco, procede determinar si los trabajadores a tiempo parcial son tratados de manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo comparables, por el hecho de establecerse una tasa de actividad uniforme para las anualidades de carrera que pueden incluirse en el cómputo.

43 Pues bien, la determinación de una tasa de tiempo parcial parece ser un método que permite apreciar el conjunto del trabajo prestado por el trabajador a tiempo parcial. En cambio, no puede suponerse, al hacer el cálculo referente a los trabajadores a tiempo parcial, que éstos hayan trabajado a tiempo completo durante la totalidad del período.

44 Mars alega que la aplicación de una tasa de actividad uniforme a las anualidades de carrera que pueden incluirse en el cómputo sólo refleja los distintos tiempos de trabajo durante el período de actividad, pero no las distintas remuneraciones percibidas durante ese período. Según dicha sociedad, el plan de pensiones incluye el compromiso de abonar una pensión de jubilación ligada a la última remuneración, y la remuneración percibida a lo largo de la relación laboral, a su entender, no es relevante a efectos de calcular la pensión de jubilación.

45 A este respecto, ningún dato de los autos de que dispone el Tribunal de Justicia permite demostrar que otro método de cálculo, como el consistente en segmentar en períodos el tiempo de trabajo llevado a cabo en Mars, permitiría un cálculo más adecuado y equitativo, en relación con el principio *pro rata temporis*.

46 Corresponde al tribunal remitente, que es el único que posee un conocimiento en profundidad del asunto, comprobar que es así en el litigio principal y, en particular, comprobar que el método de cálculo de la pensión de jubilación controvertido en ese litigio no infringe este principio, cuyo respeto impone en el caso de autos la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco.

47 Atendiendo a las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial, letra b), que la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo marco y el artículo 4 de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que, a efectos de calcular el importe de una pensión de jubilación de empresa de una empleada que ha acumulado períodos de trabajo a tiempo completo y períodos de trabajo a tiempo parcial, determina una tasa de actividad uniforme para toda la duración de la relación laboral, siempre que este método de cálculo de la pensión de jubilación no infrinja la regla *pro rata temporis*. Corresponde al tribunal remitente comprobar si es así.

### *Sobre la segunda cuestión prejudicial*

48 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1, 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece una pensión de jubilación de empresa cuyo importe corresponde a la relación entre la antigüedad y la duración del período comprendido entre el inicio de la prestación de servicios en la empresa y la edad normal de jubilación establecida por el régimen del seguro de jubilación obligatorio, y limita las anualidades de carrera que pueden ser incluidas en el cómputo.

49 A tenor del artículo 2, apartado 2, letra a), de esta Directiva, existe discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de edad de manera menos favorable que otra en situación comparable. En virtud del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una edad determinada respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

50 Respecto a la cuestión de si existe una diferencia de trato directa o indirecta por razón de la edad, el tribunal remitente señala que el método de cálculo controvertido en el litigio principal implica que los asalariados que han adquirido su antigüedad cuando eran más jóvenes perciben una pensión de jubilación de empresa inferior a la que perciben los colaboradores que han adquirido su antigüedad cuando eran mayores, aun cuando la antigüedad sea la misma.

51 Como ha observado el Gobierno alemán, ni la normativa nacional ni el límite superior establecido por el plan de pensiones remiten directamente al criterio de la edad. Además, la normativa en cuestión en el litigio principal se aplica de la misma manera a los trabajadores de todas las edades.

52 Esta normativa, por lo tanto, no se basa directamente en el criterio de la edad, sino en el de la antigüedad en la empresa.

53 No obstante, se desprende de la resolución de remisión que el efecto secundario que produce la limitación superior de las anualidades de carrera que pueden incluirse en el cómputo aparece siempre cuando la edad de inicio de prestación de servicios del asalariado jubilado anticipadamente es inferior a la diferencia entre la edad máxima de jubilación y el límite superior en anualidades. Por lo tanto, en el supuesto de que la edad máxima de jubilación sea de 65 años y las anualidades que pueden incluirse en el cómputo sean como máximo 35, los asalariados que se jubilan anticipadamente y comenzaron a trabajar antes de cumplir 30 años quedarían en desventaja en términos del cálculo de los derechos de jubilación de empresa.

54 Por lo tanto, procede señalar que tal diferencia de trato resultaría de la interacción entre la limitación superior de las anualidades que pueden incluirse en el cómputo y otros factores, como el método de reducción *pro rata temporis* establecido en el artículo 2, apartado 1, primera frase, de la Ley de planes de pensiones.

55 La existencia de una desventaja para un grupo de una edad determinada se desprende, por lo tanto, de la aplicación combinada de algunas disposiciones y de la conjunción de parámetros particulares.

56 El tribunal remitente señala además que, «de manera abstracta, puede decirse que el efecto desfavorable [de la normativa de que se trata en el litigio principal] es tanto más importante por cuanto el asalariado era joven cuando comenzó la relación laboral, los períodos de servicio eran cortos y la limitación máxima de las anualidades que podían incluirse en el cómputo se determinó en un número bajo». El Gobierno alemán señala, por su parte, que el método de cálculo controvertido en el litigio principal tiene el efecto típico «en ciertas situaciones» de provocar una desigualdad de trato indirecta respecto a los trabajadores más jóvenes, ya que sólo en el caso de éstos, al calcular el derecho máximo hipotético, se alcanza el límite máximo de las anualidades de carrera y, por lo tanto, se incluye en el cálculo.

57 En cambio, Mars indica, por una parte, que la segunda cuestión planteada por el tribunal remitente no es útil para solucionar el litigio principal, ya que, al calcular sus derechos, la carrera de la Sra. Kleinsteuber no habría sido reducida.

58 Por otra parte, Mars alega que la reducción *pro rata temporis* establecida en el artículo 2, apartado 1, primera frase, de la Ley de planes de pensiones no siempre deja en desventaja a los trabajadores más jóvenes y que, en cualquier caso, el criterio que rige ese precepto no es la edad sino la antigüedad.

59 Corresponde al tribunal remitente, que es el único que tiene un conocimiento directo del litigio, llevar a cabo las comprobaciones necesarias para determinar si la normativa controvertida en el asunto principal puede, concretamente y al margen de circunstancias aleatorias, implicar una diferencia de trato basada indirectamente no en la antigüedad, sino en la edad.

60 Asimismo, le corresponde comprobar que el problema planteado no es hipotético, sino que se refiere a los hechos discutidos por las partes en el litigio principal. Tal cuestión, en efecto, no puede abordarse en abstracto y de forma hipotética, sino que debe ser objeto de análisis, si es necesario, caso por caso.

61 En efecto, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este Tribunal proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce (sentencia de 11 de septiembre de 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, apartado 21 y jurisprudencia citada). Por otra parte, el espíritu de colaboración que debe presidir el funcionamiento de la remisión prejudicial supone que, por su parte, el órgano jurisdiccional nacional tenga en cuenta la función confiada al Tribunal de

Justicia, que es contribuir a la administración de la justicia en los Estados miembros y no formular opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas (sentencias de 12 de junio de 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, apartado 32, y de 26 de febrero de 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, apartado 42).

62 En el supuesto de que el tribunal nacional compruebe, al término de esta apreciación, la existencia de esa diferencia de trato, debe recordarse que, con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, tal diferencia de trato no debería considerarse como una discriminación en el sentido de esta Directiva, siempre que esté justificada por un objetivo legítimo y que los medios que permitan lograr ese objetivo sean adecuados y necesarios.

63 A este respecto, se desprende de los autos de que dispone el Tribunal de Justicia que la normativa en cuestión en el litigio principal persigue simultáneamente objetivos de política social relacionados con la movilidad y el régimen de jubilación y el primer objetivo de las jubilaciones de empresa, que es recompensar la fidelidad de los asalariados a la empresa. Esta normativa también tiene en cuenta el interés de la empresa en que las cargas que derivan de las jubilaciones de empresa a raíz de los derechos adquiridos sean claras y computables.

64 A este respecto, Mars ha alegado que el objetivo de esa normativa y, en particular, del régimen de jubilación profesional de que se trata, es encontrar una norma aplicable al cálculo del importe de los derechos adquiridos en caso de jubilación anticipada en la relación laboral, que respete la concepción amplia del régimen de jubilaciones de empresa que inspira los planes de previsión habituales, y contribuir de esta manera a que se generalicen las pensiones de jubilación de empresa concedidas por el empresario de forma voluntaria.

65 Procede señalar que esos objetivos, que pretenden establecer un equilibrio entre los intereses presentes, en el ámbito de las reflexiones en la política de empleo y de protección social, con objeto de garantizar una prestación de jubilación profesional, pueden tener la consideración de objetivos de interés general.

66 Respecto al carácter apropiado de la normativa en cuestión en el litigio principal, procede señalar que la adopción de un método de cálculo de un derecho legalmente adquirido en caso de jubilación anticipada en la relación laboral que se basa en la duración *pro rata temporis* de la antigüedad efectiva en relación con la antigüedad posible hasta la edad normal de jubilación, y con una limitación máxima de las anualidades de carrera que pueden incluirse en el cómputo, no parece ilógica atendiendo a la finalidad del régimen de jubilación de empresa de que se trata en el litigio principal.

67 Lo mismo ocurre con el carácter necesario de la normativa en cuestión en el litigio principal. En efecto, ha de ponerse de relieve que no puede incentivarse la permanencia en la empresa hasta la edad legal de jubilación sin conceder al asalariado que ejercita esta opción una ventaja en relación con el asalariado que deja la empresa anticipadamente. Por otra parte, de los autos de que dispone el Tribunal de Justicia no se desprende dato alguno que cuestione seriamente la necesidad de una normativa así, ni ninguna otra regla de cálculo, como la propugnada por la Sra. Kleinsteuber, que permitiera lograr con la misma eficacia los objetivos señalados, y en particular el que consiste en la generalización de las pensiones de jubilación de empresa.

68 Por cuanto antecede, procede responder a la segunda cuestión prejudicial planteada que los artículos 1, 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que establece una pensión de jubilación de empresa cuyo importe corresponde a la relación entre la antigüedad y la duración del período comprendido entre el inicio de la prestación de servicios en la empresa y la edad normal de jubilación determinada por el seguro de jubilación obligatorio, y que limita a un número máximo las anualidades de carrera que pueden incluirse en el cómputo.

## Costas

69 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 Primera) declara:

1) **La cláusula 4, puntos 1 y 2, 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, en su versión modificada, y el artículo 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, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que, para calcular el importe de una pensión de jubilación de empresa, distingue entre los ingresos del trabajo que son inferiores a la base máxima de cotización del seguro obligatorio de jubilación y los ingresos del trabajo superiores a esa base máxima, y que no calcula los ingresos procedentes de un empleo a tiempo parcial obteniendo primero la cifra de los ingresos pagados por un empleo a tiempo completo correspondiente, determinando a continuación las cuotas respectivamente superior e inferior a la base máxima de cotización y trasladando finalmente esta proporción a los menores ingresos procedentes del empleo a tiempo parcial.**

2) **La cláusula 4, puntos 1 y 2, del citado Acuerdo y el artículo 4 de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que, a efectos de calcular el importe de una pensión de jubilación de empresa de una empleada que ha acumulado períodos de trabajo a tiempo completo y períodos de trabajo a tiempo parcial, determina una tasa de actividad uniforme para toda la duración de la relación laboral, siempre que este método de cálculo de la pensión de jubilación no infrinja la regla *pro rata temporis*. Corresponde al tribunal remitente comprobar si ello es así.**

3) **Los artículos 1, 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que establece una pensión de jubilación de empresa cuyo importe corresponde a la relación entre la antigüedad y la duración del período comprendido entre el inicio de la prestación de servicios en la empresa y la edad normal de jubilación determinada por el seguro de jubilación obligatorio, y que limita a un número máximo las anualidades de carrera que pueden incluirse en el cómputo.**

Firmas