CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. SIEGBERT ALBER

presentadas el 15 de enero de 1998 *

A. Introducción

1. Las cuestiones que debe responder el Tribunal de Justicia en los presentes asuntos acumulados fueron planteadas en ocho peticiones de decisión prejudicial formuladas por la Cour de cassation de Belgique. El Tribunal de Justicia debe aclarar si el artículo 7 de la Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, [1] permite el mantenimiento provisional de una edad de jubilación distinta para hombres y mujeres. A este respecto presenta relevancia la definición del concepto de «edad de jubilación», a la que se vincula el modo de cálculo.

2. Conforme a la normativa nacional de que se trata el cálculo de la pensión se realiza de forma distinta para hombres y mujeres basándose en una vida laboral supuesta de 45 o de 40 años. Los interesados tienen derecho a una pensión completa tras una vida laboral efectiva de 40 años para las mujeres y de 45 años para los hombres. En caso de actividad laboral de cotización obligatoria, el importe de la pensión se calcula en cuarentavos o en cuarentaicincoavos por año de actividad.

3. En los ocho procedimientos principales se enfrentan solicitantes masculinos de la pensión y el Office national des pensions [2] (en lo sucesivo, «ONP»). Los demandantes consideran que, en virtud del principio de igualdad, la pensión que reclama cada uno de ellos debe calcularse basándose en una supuesta vida laboral completa de cuarentavos, hipótesis que, en virtud de la Ley, sirve de base al cálculo de la pensión de los trabajadores de sexo femenino. El ONP considera, por el contrario, que, puesto que la edad de jubilación aún no ha sido unificada definitivamente, el cálculo de la pensión de los trabajadores de sexo masculino debe continuar efectuándose sobre la base de una vida laboral supuesta de cuarentaicincoavos.

4. Las partes en los procedimientos principales recurrieron ante los órganos jurisdiccionales laborales competentes, [3] que dictaron sentencias distintas sobre el fondo. El Arbeidshof te Gent dio la razón al ONP, mientras que el Arbeidshof te Antwerpen y la cour du travail de Liège estimaron las pretensiones de los demandantes.

* Lengua original: alemán.

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

2 — O el Rijksdienst voor Pensioenen.

3 — El Arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, en el asunto C-377/96; el Arbeidshof te Antwerpen en los asuntos C-378/96, C-379/96, C-380/96 y C-381/96; la cour du travail de Liège en los asuntos C-382/96, C-383/96 y C-384/96.

5. El problema que dio lugar a las peticiones de decisión prejudicial de la Cour de cassation de Belgique se remonta a la loi instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général [Ley por la que se establece una edad flexible de jubilación para los trabajadores por cuenta ajena y por la que se adaptan las pensiones de los trabajadores por cuenta ajena a la evolución del bienestar general], [4] de 20 de julio de 1990. Esta Ley permite a todos los trabajadores y trabajadoras jubilarse a la edad de 60 años, de forma que se suscita la cuestión controvertida de si la edad de jubilación ha sido unificada de forma general.

6. Para calcular el importe de la pensión esta Ley mantiene la norma fijada por el Real Decreto nº 50; [5] así, al calcular la pensión, la fracción que corresponde a un año natural (de trabajo del interesado) tiene cono numerador la unidad mientras que el denominador es igual a 45 o a 40, según que se trate de un hombre o de una mujer.

7. El mantenimiento de este modo de cálculo del importe de la pensión ya había dado al Arbeidsrechtbank te Antwerpen ocasión de plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia, [6] en la que preguntaba si la aplicación de un modo de cálculo diferente tras la unificación de la edad de jubilación era conforme con el artículo 4 de la Directiva 79/7.

8. El Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 13 de la sentencia Van Cant:

«En el supuesto de que una normativa nacional haya suprimido la diferencia en la edad de jubilación que existía entre los trabajadores de sexo femenino y de sexo masculino, *elemento de hecho cuya comprobación incumbe al órgano jurisdiccional nacional*, ya no podrá invocarse la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7, antes citada, para justificar el mantenimiento de una diferencia en el modo de cálculo de la pensión de jubilación que estaba relacionada con dicha diferencia en la edad de jubilación.» [7]

9. Si bien el Tribunal de Justicia consideró que la cuestión de la edad uniforme de jubilación era un elemento de hecho cuya comprobación incumbía al órgano jurisdiccional nacional, partió de la idea, en el tenor del fallo, de que la edad de jubilación ya se había unificado en virtud de las disposiciones legales aplicables a la sazón.

10. El Abogado General también partió de esta premisa cuando escribió en sus conclusiones que «en cierto modo, el nuevo texto instaura la igualdad entre hombres y mujeres en relación con la edad de jubilación, definiéndose únicamente un límite inferior [...]». [8]

4 — *Moniteur belge* de 15 de agosto de 1990.

5 — Real Decreto de 24 de octubre de 1967; *Moniteur belge* de 27 de octubre de 1967, p. 11258.

6 — Véase la sentencia de 1 de julio de 1993, Van Cant (C-154/92, Rec. p. I-3811).

7 — Sentencia Van Cant, citada en la nota 6; el subrayado es mío.

8 — Conclusiones del Abogado General Sr. Darmon en el asunto en el que recayó la sentencia Van Cant, citada en la nota 6 (Rec. p. 3821), punto 9.

11. La remisión que hace el Tribunal de Justicia a la competencia del órgano jurisdiccional nacional para apreciar, como un elemento de hecho previo, la supresión de la diferencias en la edad de jubilación de los trabajadores y las trabajadoras entra, en cierta forma, en contradicción con el fallo de la sentencia, en el que esta reserva no vuelve a aparecer. Esta incoherencia ha dado lugar a una jurisprudencia dispar en Bélgica. Puesto que no se podía deducir una línea uniforme sobre la cuestión de si se había suprimido efectivamente la diferencia existente entre la edad de jubilación de las trabajadoras y de los trabajadores, ello ha dado lugar a divergencias en el modo de cálculo de las pensiones. Los litigios ocasionados de esta forma han desembocado finalmente en el planteamiento de las cuestiones prejudiciales.

12. Cuando los procedimientos principales ya estaban pendientes ante el órgano jurisdiccional nacional el legislador belga adoptó la Ley de 19 de junio de 1996, [9] que interpretaba la Ley de 20 de julio de 1990. El artículo 2 de esta Ley está redactado en los siguientes términos:

«Para aplicar los apartados 1, 2 y 3 del artículo 2, así como los apartados 1, 2, 3, 5, 6 y 7 del artículo 3 de la Ley de 20 de julio de 1990, por la que se establece una edad flexible de jubilación para los trabajadores por cuenta ajena y por la que se adaptan las pensiones de los trabajadores por cuenta ajena a la evolución del bienestar general, por la expresión "pensión de jubilación" se entenderán los ingresos sustitutorios concedidos al beneficiario, que se considere que ya no es apto para trabajar por razón de vejez, situación que se presume producida al cumplir los 65 años de edad para los beneficiarios masculinos y los 60 años de edad para los femeninos.»

13. El órgano jurisdiccional nacional se pregunta si esta definición y la consecuencia que implica para el cálculo de las pensiones de jubilación quedan amparadas por la excepción establecida en el artículo 7 de la Directiva 79/7 y, por tanto, es conforme con el artículo 4 de esta Directiva.

14. En virtud del apartado 1 del artículo 4 de la Directiva 79/7, el principio de igualdad de trato supone «la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial [...] en lo relativo a:

— [...]

— [...]

— el cálculo de las prestaciones [...]».

9 — *Moniteur belge* de 20 de julio de 1996, p. 19579.

15. El artículo 7 de la Directiva autoriza algunas excepciones a este principio. La excepción aplicable al presente asunto está contemplada en la letra a) del apartado 1 del artículo 7, que establece lo siguiente:

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

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

16. En las ocho peticiones de decisión prejudicial el órgano jurisdiccional de remisión formuló cuestiones idénticas, que están redactadas de la forma siguiente:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 7 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, en el sentido de que deja a los Estados miembros la facultad de fijar de forma distinta, según el sexo, la edad en la que se considera que los hombres y las mujeres han dejado de ser aptos para el trabajo por razón de vejez, para acceder al derecho a la pensión de jubilación para trabajadores por cuenta ajena y, consiguientemente, la de calcular de manera distinta las pensiones, de la forma indicada en esta resolución?

2) ¿Debe interpretarse este artículo en el sentido de que impide que los hombres y mujeres considerados no aptos para el trabajo por razón de vejez, respectivamente a partir de la edad de 65 años y de la edad de 60 años, y que también pierden, a partir de esta edad, sus derechos a prestaciones de Seguridad Social, tales como son las prestaciones de desempleo, puedan hacer valer un derecho absoluto a la pensión a partir de los 60 años, habida cuenta de que la cuantía de la pensión se calcula de forma distinta, dependiendo de que se trate de un hombre o de una mujer?

3) Por "edad de jubilación" (en francés: "l'âge de la pension de retraite"; en neerlandés: "pensioengerechtigde leeftijd"; en inglés: "pensionable age"), concepto utilizado en el artículo 7 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, ¿debe entenderse la edad que genera el derecho a pensión, o se trata de la edad en la que se considera que el trabajador por cuenta ajena ha dejado de ser apto para el trabajo por razón de vejez, conforme a los criterios nacionales, y obtiene un ingreso sustitutorio que excluye otras prestaciones de Seguridad Social de la misma naturaleza?

¿Puede interpretarse este concepto en el sentido de que cubre las dos definiciones indicadas anteriormente?»

17. De las partes de los procedimientos principales han participado en el procedimiento

ante el Tribunal de Justicia el ONP y la parte adversaria al recurso de casación en el asunto C-380/96, el Gobierno belga y la Comisión. A continuación examinaré los motivos formulados por dichas partes.

B. Análisis

18. La parte adversaria a la casación en el asunto C-380/96, que ha participado en la fase escrita ante el Tribunal de Justicia, considera que, mediante la Ley de 20 de julio de 1990, el legislador belga ha dado a hombres y mujeres las mismas posibilidades de obtener su pensión de jubilación a la edad de 60 años. Entiende que, respecto a los requisitos de concesión, no existe ninguna diferencia por razón del sexo de los beneficiarios. El momento a partir del cual los hombres y las mujeres pueden hacer valer un derecho incondicional a la pensión es el mismo. Por consiguiente, no procede aplicar un modo de cálculo distinto.

19. Las otras partes, esto es, el ONP, el Gobierno belga y la Comisión, mantienen un criterio distinto. Defienden una opinión idéntica, que se puede resumir diciendo que, al adoptar la Ley de 20 de julio de 1990, el legislador belga, aunque haya fijado una edad flexible para obtener la pensión de jubilación, en realidad aún no ha unificado la edad de jubilación para hombres y mujeres. Este punto de vista viene confirmado, en su opinión, por la Ley interpretativa adoptada en 1996. Por tanto, el legislador belga puede seguir invocando la excepción contenida en la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7. De ello también se deduce que se puede aplicar justificadamente un modo de cálculo distinto de la pensión de jubilación según el sexo.

20. Las partes no discuten que la normativa belga en materia de pensión se basaba en una edad de pensión diferente para hombres y mujeres en virtud del Real Decreto nº 50, de 24 de octubre de 1967. Según lo dispuesto en este Decreto, la edad de pensión se fijaba en 65 años para los hombres y en 60 años para las mujeres. El legislador partió consiguientemente del principio de que los hombres cumplían una vida laboral completa tras 45 años y las mujeres, después de 40. Estos fueron los parámetros que se tenían en cuenta para calcular la pensión, de forma que los años durante los cuales los hombres habían abonado efectivamente cotizaciones se contaban como cuarentaicincoavos, mientras que los años de vida laboral de las mujeres que implicaran la obligación de cotizar se computaban como cuarentavos. Por tanto, idéntica duración de vida laboral de cotización obligatoria podía, en igualdad de los demás requisitos, dar lugar a una pensión mayor para una mujer que para un hombre.

21. Este sistema rígido de edades de jubilación diferentes en función del sexo fue modificado mediante la Ley de 20 de julio de 1990. Habida cuenta de esta Ley el Tribunal de Justicia declaró fundadamente, en el asunto Van Cant, que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres prohíbe mantener una diferencia por razón del

sexo en el modo de cálculo de las pensiones cuando los trabajadores de sexo masculino y femenino puedan jubilarse a la misma edad. [10]

Si las edades de jubilación son idénticas debe aplicarse el mismo modo de cálculo; por tanto, las diferencias entre los importes de la pensión de jubilación que resulten de la aplicación de modos de cálculo diferentes dejan de estar autorizadas, aunque (desde el punto de vista económico) sean mucho menos relevantes, como también lo son las diferencias en el importe de la pensión a que da lugar el mantenimiento de edades de jubilación diferentes que sigue permitiendo provisionalmente el artículo 7.

Así lo exponía el Abogado General en el asunto Van Cant: «Y se alegará, asimismo, hasta qué punto es paradójico, e incluso chocante, poner en tela de juicio los progresos de un avance legislativo, cuando la Directiva permite supuestamente la subsistencia de discriminaciones más amplias en la medida en que se integran en el marco de la excepción del artículo 7.» [11]

El objetivo y la naturaleza de la Ley de 20 de julio de 1990 habrán de ser examinados a la luz de la Ley interpretativa de 19 de junio de 1996 para poder analizar la compatibilidad de aquélla con el Derecho comunitario.

22. Desde un punto de vista formal, debe partirse del principio de la flexibilidad de la edad de jubilación, como ya muestra el título de la Ley de 1990. [12] Según el apartado 1 del artículo 2 de la Ley, esta flexibilidad reside en el hecho de que la pensión de jubilación se paga a partir del primer día del mes siguiente a aquel en el que el interesado lo solicita y, como muy pronto, el primer día del meses en el que cumpla la edad de 60 años.

23. Por tanto, hay que preguntarse si, mediante esta norma aparentemente uniforme, la edad de jubilación también ha sido materialmente unificada en 60 años. A este respecto también debe tenerse en cuenta que, en virtud del párrafo segundo del apartado 1 del artículo 3, al igual que en el marco del Real Decreto nº 50, el modo de cálculo de las pensiones de jubilación a que pueden tener derecho los interesados sigue siendo distinto para los hombres y para las mujeres, en función de una vida laboral supuesta de cuarentaicincoavos o de cuarentavos.

24. En relación con el régimen anterior, la novedad en el caso de los hombres radicaba en el hecho de que —como ya sucedía con anterioridad— pueden percibir una pensión anticipada, aunque, ahora, sin sufrir una reducción del 5 % del importe de la pensión por año de anticipación. De esta forma, las eventuales pérdidas que resulten de una jubilación anticipada son claramente menores en

10 — Sentencia citada en la nota 6.

11 — Conclusiones del Abogado General Sr. Darmon en el asunto C-154/92 (*loc. cit.* en la nota 8), punto 23.

12 — Loi instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général (Ley por la que se establece una edad flexible de jubilación para los trabajadores por cuenta ajena y por la que se adaptan las pensiones de los trabajadores por cuenta ajena a la evolución del bienestar general).

virtud de la Ley de 1990 de lo que eran en el caso del régimen anterior. [13]

25. La novedad introducida para las mujeres por la Ley de 1990 radica en el hecho de que, si siguen en activo a los 60 años, pueden continuar ejerciendo una actividad y, de esta forma, incrementar los años de vida laboral a los fines de su futura pensión. En el supuesto de que una mujer que haya alcanzado esta edad deje de desempeñar una activad laboral y perciba, eventualmente, prestaciones sustitutorias de otras ramas de la Seguridad Social, [14] debe considerarse que ha alcanzado la edad legal de jubilación y, por tanto, sólo puede obtener una pensión de jubilación.

26. Las consecuencias económicas vinculadas a las diferentes posibilidades de jubilación muestran claramente que no es posible unificar la edad de jubilación de hombres y mujeres sin modificar el equilibrio financiero existente. Este requisito para la unificación de la edad de jubilación está reconocido por una jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia. [15] Nadie niega que, al adoptar la Ley de 20 de julio de 1990, el legislador belga no ha deducido consecuencias tan importantes.

27. Indudablemente, tras la Ley de 20 de julio de 1990 siguen existiendo diferencias entre hombres y mujeres por lo que respecta a las posibilidades de jubilarse y al modo de cálculo de las pensiones. Por tanto, lo determinante es averiguar el significado del concepto «edad de jubilación» —como, por otra parte ha solicitado expresamente el órgano jurisdiccional nacional en su tercera cuestión— para poder determinar si, tras la adopción de la Ley de 1990, la edad de jubilación puede considerarse uniforme o sigue siendo diferente.

28. Se podría pensar que la edad de jubilación es el momento a partir del cual existe la posibilidad abstracta de obtener una pensión de jubilación. En esta concepción amplia, sería difícil fijar la edad de jubilación en una edad determinada habida cuenta, por ejemplo, de que pueden invocarse regímenes de pensiones anticipadas. El concepto de «edad de jubilación» tiene, por tanto, un contenido tan variable como las posibilidades de jubilación previstas, en el presente asunto, por la Ley de 20 de julio de 1990.

29. Las consideraciones siguientes abogan en contra de esta forma de ver las cosas. En primer lugar, una interpretación tan amplia del concepto de «edad de jubilación» sería fuente de gran inseguridad jurídica. Por ese motivo, la edad de jubilación es habitualmente objeto de definición legal, como la realizada por el legislador belga en la Ley interpretativa de 1996. Por tanto, la única cuestión que puede plantearse es si esta definición legal es compatible con el concepto comunitario

13 — En el caso de que un hombre solicitara su pensión a los 60 años, el importe de ésta podría reducirse como máximo en 5/45 en relación con una pensión completa mientras que, en el régimen anterior habría debido contar con pérdidas equivalentes a 5 veces un 5 %.

14 — Por ejemplo, prestaciones por enfermedad, invalidez o desempleo.

15 — Sentencias de 7 de julio de 1992, Equal Opportunities Commission (C-9/91, Rec. p. I-4297), apartado 15; de 30 de marzo de 1993, Thomas y otros (C-328/91, Rec. p. I-1247), apartados 9 y 12; de 11 de agosto de 1995, Graham y otros (C-92/94, Rec. p. I-2521), apartado 12, y de 19 de octubre de 1995, Richardson (C-137/94, Rec. p. I-3407), apartado 19.

de «edad de jubilación», contenido en la Directiva 79/7.

30. El Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de definir su postura respecto al concepto de «edad de jubilación» en el marco de la interpretación del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7. En la sentencia Equal Opportunities Commission, [16] el Tribunal de Justicia declaró que, al referirse el texto de dicha excepción a la «fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación», es seguro que se refiere al momento a partir del cual «pueden concederse las pensiones». [17] En la misma sentencia, el Tribunal de Justicia precisó, además, que «la consecuencia de una interpretación del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva que limite el alcance de la excepción a que se refiere la letra a) a la posibilidad, por parte de los Estados miembros, de disponer que *el derecho a la pensión no nazca en el mismo momento para los hombres y para las mujeres* y que excluya las discriminaciones relativas a los períodos de cotización sería, pues, un desequilibrio financiero de los regímenes de pensión». [18]

31. Aunque la declaración del pasaje citado tuviera otro objeto, se puede afirmar a los fines del presente asunto, que la «edad de jubilación» en el sentido de la disposición controvertida, es el momento a partir del cual nace el derecho a pensión.

32. La Comisión ha señalado acertadamente que el legislador nacional tiene la facultad de exigir que se trate, en principio, del nacimiento de un derecho a una pensión *completa*. De esta forma, en la definición del concepto «edad de jubilación» se excluyen los criterios que representan un factor de inseguridad en la fijación de un momento determinado.

33. Así, la aplicación conjunta de estos criterios permite entender por «edad de jubilación» en el sentido de la disposición analizada el momento en que, cumplidos los demás requisitos, nace, en principio, el derecho a una pensión de jubilación. Esta concepción no afecta a las excepciones previstas en los distintos regímenes obligatorios, como el de la jubilación anticipada o la posibilidad de seguir en activo después de haber cumplido dicha edad, sin poner en entredicho la fijación de una edad de jubilación ordinaria.

34. En este marco jurídico comunitario se inserta la nueva normativa belga de que se trata en el presente asunto, en la versión que le ha dado la Ley de interpretación de 19 de junio de 1996. El artículo 2 de esta Ley parte del supuesto de que, a partir de un determinado momento, una persona deja de ser apta para el trabajo por razón de «vejez». En ese momento se le concede una «pensión de jubilación» en concepto de ingresos sustitutorios. La ficción jurídica fija ese momento a edades diferentes para los trabajadores y las trabajadoras, a saber, respectivamente a los 65 y a los 60 años, utilizando como base de cálculo una vida laboral completa de 45 o de 40 años.

16 — Sentencia citada en la nota 15.

17 — Véase la sentencia Equal Opportunities Commission, citada en la nota 15, apartado 13.

18 — Sentencia Equal Opportunities Commission, citada en la nota 15, apartado 17; el subrayado es mío.

35. Puesto que esta concepción de la edad de jubilación queda dentro de los límites del concepto utilizado en el apartado 1 del artículo 7 de la Directiva, no se puede poner objeciones a la definición nacional de edad de jubilación desde el punto de vista del Derecho comunitario.

36. En este contexto debe señalarse que, incluso tras la adopción de la Ley de 20 de julio de 1990, se mantuvieron edades de jubilación distintas para hombres y mujeres, como precisó y confirmó la Ley de 19 de junio de 1996.

37. Este dato implica una cuestión suplementaria en Derecho comunitario, que consiste en determinar si el mantenimiento de edades de jubilación diferentes para hombres y mujeres, *a priori* justificado al amparo de la letra a) del apartado 1 del artículo 7, sigue estando permitido, con las consecuencias que de él se derivan para el modo de cálculo de las pensiones, tras la modificación de la situación jurídica inicial.

38. El título, el primer considerando y la parte dispositiva de la Directiva muestran que su objetivo es una aplicación *progresiva* del principio de igualdad de trato. En particular, el apartado 2 del artículo 7 [19] y el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 8 [20] revelan que los motivos que justifican las excepciones contempladas en el apartado 1 del artículo 7 de la Directiva pueden perfectamente seguir existiendo, pero que las excepciones no pueden mantenerse sin examen.

39. En la sentencia Bramhill, [21] el Tribunal de Justicia ya definió su postura sobre las posibilidades y los límites del Estado miembro para seguir invocando las excepciones del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7. En esta sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que «sería incompatible con este objetivo y podría poner en peligro la aplicación del principio mencionado una interpretación de la Directiva [...] que condujera a que un Estado miembro no pudiera ya basarse en la excepción prevista en esta disposición en el supuesto de que adoptara una medida que [...] reduce el alcance de una desigualdad de trato por razón del sexo». [22]

40. El Abogado General que presentó sus conclusiones en este asunto también señaló que una forma de ver las cosas que impide cualquier avance, es contraria al objetivo de la igualdad progresiva y, probablemente, acabe por afianzar el *statu quo*. [23]

19 — Esta disposición establece lo siguiente: «Los Estados miembros examinarán periódicamente las materias, excluidas en virtud del apartado 1, a fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social en la materia, si está justificado mantener las exclusiones de las que se trata.»

20 — Esta disposición establece lo siguiente: «Los Estados miembros informarán a la Comisión de las razones que justifiquen el eventual mantenimiento de las disposiciones existentes en las materias previstas en el apartado 1 del artículo 7, y de las posibilidades de su posterior revisión.»

21 — Sentencia de 7 de julio de 1994 (C-420/92, Rec. p. I-3191).

22 — Sentencia Bramhill, citada en la nota 21, apartado 21.

23 — Véanse las conclusiones presentadas el 14 de abril de 1994 por el Abogado General Sr. Lenz en el asunto en el que recayó la sentencia Bramhill, citada en la nota 21 (Rec. pp. I-3191 y ss., especialmente p. I-3200), punto 28.

41. Como precisa el órgano jurisdiccional nacional basándose en los trabajos preparatorios de la Ley de 20 de julio de 1990, la legislación belga de que se trata persigue dos objetivos: por una parte, quiere influir en el mercado de trabajo promoviendo el empleo. Por otra parte —sobre este aspecto se ha insistido— el legislador belga tenía la intención de dar un paso adelante contra la desigualdad de trato entre hombres y mujeres. Así, en virtud de la Ley de 1990, no sólo los hombres podían jubilarse a la edad de 60 años sin tener que sufrir por ello una reducción del 5 % en el importe de su pensión por año de anticipación antes de los 65 años sino que, además, las mujeres en activo podían continuar trabajando más allá de los 60 años y generando derechos a pensión.

42. Así, la Ley de 20 de julio de 1990 da efectivamente un *paso adelante* en el camino de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de los derechos a pensión. En aras de la exhaustividad señalaré que, en el ínterin, se han dado *otros pasos* legislativos en el ordenamiento jurídico belga. El Gobierno belga ha descrito esta evolución posterior. La ley marco de 26 de julio de 1996 [24] sentó las bases de ulteriores modificaciones. Para desarrollar la Ley se aprobó el Real Decreto de 23 de diciembre de 1996, [25] el cual establece que, a partir del 1 de julio de 1997, la edad de jubilación de las mujeres se aumentará progresivamente hasta los 65 años tras un período transitorio de trece años. Esta adaptación progresiva va acompañada de una modificación de la base de cálculo en la medida en que éste dejará de efectuarse en cuarentavos y pasará a hacerlo en cuarentaicincoavos. Por tanto, en el año 2009 se alcanzará una edad uniforme de jubilación, fijada en 65 años. Por otra parte, el Real Decreto ha previsto adaptaciones correspondientes en otras ramas de la Seguridad Social.

43. De esta forma, la Ley de 20 de julio de 1990 se sitúa en el camino de una evolución a cuyo término se pasa progresivamente de edades diferentes de jubilación para hombres y mujeres a una armonización final de la edad de jubilación: Durante el proceso, el legislador nacional puede continuar invocando la excepción del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7 para justificar edades de jubilación diferentes.

44. El mantenimiento de edades de jubilación diferentes implica diferentes modos de cálculo de las prestaciones de jubilación. Es cierto que la excepción contenida en la letra a) del apartado 1 del artículo 7 no trata expresamente de la fijación de la edad de jubilación, por una parte, ni de las consecuencias sobre *otras prestaciones*, por otra parte. Sin embargo, los diferentes modos de cálculo son una consecuencia necesaria de la fijación de la edad de jubilación.

45. Al igual que las conclusiones deducidas en la sentencia dictada en el asunto Equal Opportunities Commission, [26] es preciso afirmar que no se pueden mantener edades de jubilación distintas para hombres y mujeres sin modificar el equilibrio financiero existente si no se mantiene también la

24 — *Moniteur belge* de 1 de agosto de 1996.

25 — *Moniteur belge* de 17 de enero de 1997.

26 — Sentencia citada en la nota 15.

desigualdad de trato en el cálculo de la prestación, [27] tanto más cuanto que el modo de cálculo de las pensiones está, en el presente asunto, en función de los períodos de cotización. Por lo tanto, cabe afirmar que el mantenimiento provisional de edades de jubilación diferentes para hombres y mujeres, conforme a la Directiva 79/7, también justifica la existencia de modos diferentes de cálculo de las pensiones.

C. Conclusión

46. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales de la siguiente forma:

«1) La letra a) del apartado 1 del artículo 7 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 deja provisionalmente a los Estados miembros la posibilidad de fijar de modo distinto, según el sexo, la edad a la que hombres y mujeres se consideran no aptos para el trabajo por razón de vejez para acceder al derecho a la pensión de jubilación para trabajadores por cuenta ajena si, y en la medida en que una modificación legislativa efectuada en el ínterin constituye, en conjunto, un paso adelante en el camino de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

2) La letra a) del apartado 1 del artículo 7 debe interpretarse en el sentido de que permite a los hombres y las mujeres considerados no aptos para el trabajo a partir de 65 o de 60 años por razón de vejez, y que, a partir de esa edad, también pierden su derecho a prestaciones de Seguridad Social como las prestaciones de desempleo, puedan hacer valer, a partir de 60 años, un derecho absoluto a una pensión de jubilación cuando el importe de ésta pensión se

27 — En este sentido véase, a propósito de la desigualdad de trato respecto a los *períodos de cotización*, la sentencia Equal Opportunities Commission, citada en la nota 15, apartados 15 y 16; en los considerandos de esta sentencia el Tribunal de Justicia se refería tanto a la obligación de cotización como al cálculo de las pensiones (véase el apartado 13 de la sentencia).

calcula de modo distinto, dependiendo de que se trate de un hombre o de una mujer, en función del presunto comienzo de la incapacidad laboral por razón de vejez.

3) Por "edad de jubilación" en el sentido de esta disposición debe entenderse el momento en el que se genera, en principio, el derecho a una pensión completa, pudiendo el legislador nacional definir la "edad de jubilación" como aquella en la que se considera que el trabajador ha dejado de ser apto para el trabajo por razón de vejez en aplicación de criterios nacionales y percibe unos ingresos sustitutorios que excluyen otras prestaciones de Seguridad Social de idéntico carácter sustitutorio.»