

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)**de 10 de abril de 2025 (*)**

« Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social — Directiva 79/7/CEE — Artículo 4, apartado 1 — Discriminación indirecta por razón de sexo — Método de cálculo de la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo — Consideración de la retribución efectiva en la fecha del accidente de trabajo — Reducción de jornada por cuidado de menores de doce años »

En el asunto C-584/23,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona, mediante auto de 18 de septiembre de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 21 de septiembre de 2023, en el procedimiento entre

Asepeyo Mutua Colaboradora de la Seguridad Social n.º 151,

KT

e

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

KT,

Alcampo, S. A., sucesora de Supermercados Sabeco, S. A.,

Asepeyo Mutua Colaboradora de la Seguridad Social n.º 151,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. A. Kumin, Presidente de Sala, el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de la Sala Primera, y el Sr. S. Gervasoni, Juez;

Abogado General: Sr. R. Norkus;

Secretaria: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de diciembre de 2024;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de KT, por las Sras. A. Abrain Cariñena, C. Llena Mollón y S. Torné Martí, abogadas;

Síguenos en...



- en nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por la Sra. M. P. García Perea y el Sr. A. R. Trillo García, en calidad de letrados;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Núñez Silva y la Sra. A. Pérez-Zurita Gutiérrez, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. I. Galindo Martín y E. Schmidt, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 8 TFUE, de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), 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), y del artículo 5 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).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de dos litigios, el primero entre Asepeyo Mutua Colaboradora de la Seguridad Social n.º 151 (en lo sucesivo, «mutua Asepeyo»), por un lado, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), KT y Alcampo, S. A., sucesora de Supermercados Sabeco, S. A., por otro lado, y el segundo entre KT, por una parte, y el INSS, la TGSS, la mutua Asepeyo y Alcampo, por otra, en relación con la fijación de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente total abonada a KT a raíz de un accidente de trabajo acaecido en un período en el que esta disfrutaba de una reducción de jornada.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 79/7

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

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

4 Con arreglo al artículo 3, apartados 1 y 2, de dicha Directiva:

«1. La presente Directiva se aplicará

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

Síguenos en...

- enfermedad,
- invalidez,
- vejez,
- accidente laboral y enfermedad profesional,
- desempleo;

[...]

2. La presente Directiva no se aplicará a las disposiciones relativas a las prestaciones a favor de los supervivientes, ni a las que se refieren a prestaciones familiares, excepto si se trata de prestaciones familiares concedidas con arreglo a los aumentos de las prestaciones debidas en razón de los riesgos previstos en la letra a) del apartado 1.»

5 El artículo 4, apartado 1, de esta misma Directiva tiene la siguiente redacción:

«El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,
- la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,
- el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.»

Directiva 2006/54

6 El artículo 1 de la Directiva 2006/54, titulado «Finalidad», dispone lo siguiente:

«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:

[...]

- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

7 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Definiciones», establece lo siguiente en su apartado 1:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

[...]

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

Síguenos en...

con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[...]

f) “regímenes profesionales de seguridad social”: los regímenes no regulados por la Directiva [79/7] cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.»

Derecho español

Estatuto de los Trabajadores

8 El artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), titulado «Descanso semanal, fiestas y permisos», dispone lo siguiente en su apartado 6:

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

[...]

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. [...]»

Reglamento sobre accidentes de trabajo

9 El artículo 60 del Reglamento de aplicación del texto refundido de la legislación de accidentes del trabajo, en la redacción dada por el Decreto de 22 de junio de 1956 por el que se aprueba el texto refundido de la legislación de accidentes del trabajo y Reglamento para su aplicación (BOE n.º 197, de 15 de julio de 1956; en lo sucesivo, «Reglamento sobre accidentes de trabajo»), tiene el siguiente tenor:

«El salario base de indemnización o renta en los casos en que el trabajador perciba su retribución por unidad de tiempo se determinará con arreglo a las siguientes reglas:

[...]

2.^a Salario base anual de la pensión o renta por incapacidad permanente o muerte. Se calculará en la forma que a continuación se expresa:

a) Jornal o sueldo diario. El que por jornada normal de trabajo perciba el trabajador en la fecha del accidente se multiplicará por los trescientos sesenta y cinco días del año.

[...]»

Ley General de la Seguridad Social

Síguenos en...



10 El artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social, resultante del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015, p. 103291; en lo sucesivo, «Ley General de la Seguridad Social»), disponía lo siguiente en el momento en que ocurrieron los hechos del litigio principal:

«1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del [Estatuto de los Trabajadores], disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

[...]

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del [Estatuto de los Trabajadores], se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. [...]

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del [Estatuto de los Trabajadores], se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 KT trabajaba en Alcampo como cajera y disfrutaba, desde el 2 de enero de 2008, de una reducción de la jornada laboral ordinaria a la que pueden acogerse los trabajadores que tengan la guarda legal de un menor de doce años. En consecuencia, su jornada ordinaria, que era de 39,5 horas semanales, se redujo, inicialmente, entre el 2 de enero de 2008 y el 30 de noviembre de 2017, al 50 %; a continuación, entre el 1 y el 31 de diciembre de 2017, a 30 horas semanales, y, por último, desde el 1 de enero de 2018, a 20 horas semanales. Esta reducción de jornada, que llevaba aparejada una disminución proporcional del salario, debía finalizar el 6 de octubre de 2019.

12 El 13 de abril de 2019, KT fue víctima de un accidente de trabajo que le causó una contusión en la cadera y en la rodilla izquierda, a raíz del cual se encontraba, desde el 29 de octubre de 2019, en situación de incapacidad temporal. El 14 de junio de 2019, su empresario la despidió, poniendo fin con ello a la relación laboral. Tras una serie de complicaciones, KT tuvo que someterse a una intervención quirúrgica el 1 de febrero de 2021, por medio de la cual se le implantó una prótesis total en la rodilla izquierda.

13 Mediante resolución del INSS de 2 de agosto de 2021, se reconoció que KT sufría una incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, por la que se le concedió una pensión de incapacidad permanente total calculada sobre la base de su

Síguenos en...



salario efectivo en la fecha del accidente, es decir, el 50 % del importe correspondiente a un trabajo a tiempo completo, cuya cuantía se fijó en 8 341,44 euros anuales.

14 Una vez que el INSS hubo desestimado la reclamación previa de KT contra su resolución de 2 de agosto de 2021, esta interpuso recurso contra dicha resolución, el 30 de marzo de 2022, ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona, que es el órgano jurisdiccional remitente, para que la base reguladora de su pensión de incapacidad permanente total se fijase en 16 236 euros anuales, tomando como referencia el salario correspondiente a un trabajo a tiempo completo, sin tener en cuenta la reducción de jornada de la que disfrutaba en la fecha del accidente.

15 Ante dicho órgano jurisdiccional, KT alega que el artículo 60 del Reglamento sobre accidentes de trabajo, en virtud del cual la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo se determina sobre la base de la retribución efectiva del trabajador en la fecha del accidente, crea una discriminación indirecta por razón de sexo en el caso de los trabajadores que, en esa fecha, disfrutaban de una reducción de jornada para cuidar a un hijo menor y que ven disminuido proporcionalmente su salario. Afirma que quienes se acogen a tal reducción de jornada son mayoritariamente las trabajadoras, de modo que estas sufren una desventaja particular con respecto a los trabajadores cuando se calcula la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente.

16 Por su parte, el INSS alega ante el órgano jurisdiccional remitente que, si el accidente de trabajo de KT se hubiera producido durante los dos primeros años del período en el que disfrutó de la reducción de jornada, la pensión de incapacidad se habría calculado sobre la base de la retribución correspondiente a un trabajo a tiempo completo. Según señala, solo a partir del tercer año ha de tenerse en cuenta, a la hora de calcular la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo, la retribución que el trabajador percibía efectivamente en el momento en que se produjo el hecho generador de la pensión. En cualquier caso, a su parecer, está plenamente justificado fijar el importe de una prestación de seguridad social en función de la retribución efectiva del trabajador, incluso aunque se esté ante una reducción de jornada por cuidado de un menor.

17 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de la normativa nacional relativa al cálculo de la pensión de incapacidad permanente de los trabajadores derivada de accidente de trabajo. Dado que esta pensión se calcula sobre la base del salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha en que se produce el accidente, en el caso de un trabajador al que se haya autorizado una reducción de jornada con el fin de permitirle ocuparse de un menor, se tiene en cuenta, a efectos de dicho cálculo, un salario reducido en la cuantía correspondiente. Estas dudas versan sobre si esta norma en materia de seguridad social, aunque aparentemente neutra, genera una discriminación indirecta por razón de sexo, en la medida en que, estadísticamente, un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres se ve perjudicado, según el órgano jurisdiccional remitente, por el método de cálculo así establecido.

18 El citado órgano jurisdiccional señala que, en la sentencia de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), apartado 62, el Tribunal de Justicia declaró que la Directiva 79/7 no obliga a los Estados miembros a conceder ventajas en materia de seguridad social a las personas que se hayan ocupado de sus hijos o a establecer derechos a prestaciones de seguridad social como consecuencia

de períodos de interrupción de la actividad debidos a la educación de los hijos. Sin embargo, a su parecer, esta sentencia no disipa todas las dudas sobre la interpretación del Derecho de la Unión.

19 En primer lugar, según el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal de Justicia no examinó si la normativa nacional controvertida en el asunto que había dado lugar a dicha sentencia generaba una discriminación indirecta por razón de sexo en perjuicio de las trabajadoras.

20 En segundo lugar, el citado órgano jurisdiccional afirma que el Tribunal de Justicia tampoco examinó la existencia de una discriminación acreditada sobre la base de datos estadísticos. Pues bien, aquel señala que los datos estadísticos de la TGSS muestran que, de los 224 513 trabajadores que disfrutaron de forma continuada, entre los años 2020 y 2022, del derecho a la reducción de jornada previsto en el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, 202 403 (90,15 %) fueron mujeres y 22 110 (9,85 %) varones.

21 En tercer lugar, el órgano jurisdiccional remitente arguye que debe tenerse en cuenta, no obstante, que, durante los dos primeros años en los cuales el trabajador interesado se acoja a una reducción de jornada, las cotizaciones abonadas se computan al 100 %, como si dicho trabajador hubiera estado empleado a tiempo completo, de modo que esta ventaja constituye una prestación contributiva de la seguridad social.

22 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«[1] ¿Es contraria a la normativa europea recogida en los art. 4 de la Directiva [79/7] y art. 5 de la Directiva [2006/54] la norma española sobre cálculo de la base reguladora de las prestaciones por incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo, recogida en el art. 60 del [Reglamento sobre accidentes de trabajo], en tanto que estaríamos ante un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo, puesto que son las mujeres las que mayoritariamente reducen la jornada de trabajo para cuidado de menores y por tanto la prestación que se reconozca es claramente inferior?»

[2] Teniendo en cuenta que la norma española que establece la forma de cálculo de las prestaciones de incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo —artículo 60.2 del [Reglamento sobre accidentes de trabajo]— tiene en cuenta el salario efectivamente percibido en el momento del accidente, y que el régimen público de Seguridad Social español prevé como una prestación familiar contributiva —artículo 237.3 de la Ley General de la Seguridad Social— que durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado del menor, previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se computan incrementadas hasta el 100 %, y que según datos estadísticos el 90 % de las personas que solicitan la reducción son mujeres, ¿son contrarias al artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, a los artículos 21 y 23 de la [Carta], al artículo 4 de la Directiva [79/7] y al artículo 5 de la Directiva [2006/54], y constituyen una discriminación indirecta por razón de sexo, las normas españolas que se han detallado?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Síguenos en...



23 Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente solicita, en esencia, al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 8 TFUE, los artículos 21 y 23 de la Carta, el artículo 4 de la Directiva 79/7 y el artículo 5 de la Directiva 2006/54.

24 Por lo que respecta, por una parte, a la aplicabilidad de las Directivas 79/7 y 2006/54 al litigio principal, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo está prevista en una disposición de Derecho nacional, concretamente el artículo 195, apartado 1, de la Ley General de la Seguridad Social, se concede a toda persona que sea declarada en situación de incapacidad permanente y que cumpla los requisitos de afiliación al régimen legal de seguridad social español, con independencia de todo período previo de cotización, y asegura una protección contra el riesgo de accidente de trabajo y de invalidez.

25 Tal prestación está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7, dado que forma parte de un régimen legal de protección contra dos de los riesgos enumerados en el artículo 3, apartado 1, de esta —a saber, el riesgo de accidente laboral y el riesgo de invalidez— y está directa y efectivamente vinculada a la protección contra dichos riesgos. En cambio, la Directiva 2006/54, que, según su artículo 1, párrafo segundo, letra c), en relación con su artículo 2, apartado 1, letra f), no se aplica a los regímenes legales regulados por la Directiva 79/7, no es aplicable al litigio principal.

26 Así pues, solo la Directiva 79/7 es pertinente para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas.

27 En lo que atañe, por otra parte, a las disposiciones del Derecho primario de la Unión mencionadas en el tenor de las cuestiones prejudiciales planteadas, es preciso señalar que el artículo 8 TFUE establece que, en todas sus acciones, la Unión Europea debe fijarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, mientras que los artículos 21 y 23 de la Carta consagran, respectivamente, el principio de no discriminación y el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

28 Dado que los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de sexo se concretan, en materia de seguridad social, en el artículo 4 de la Directiva 79/7, las cuestiones prejudiciales planteadas deben examinarse, a falta de precisiones acerca de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse también sobre la interpretación del artículo 8 TFUE y de los artículos 21 y 23 de la Carta, únicamente a la luz de dicha Directiva.

29 En estas circunstancias, ha de considerarse que, mediante sus dos cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que establece que la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo se calcula sobre la base del salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha del accidente, incluso en el caso de un trabajador que, en esa fecha, disfrutase de una reducción de jornada para cuidar a un menor, en una situación en la que el grupo de trabajadores que se acogen a dicha medida está, según el citado órgano jurisdiccional, constituido mayoritariamente por mujeres.

30 A este respecto, procede recordar que, aunque no se discute que el Derecho de la Unión respeta la competencia de los Estados miembros para organizar sus sistemas de seguridad social y que, a falta de una armonización a escala de la Unión, corresponde a la legislación de cada Estado miembro determinar los requisitos para la concesión de prestaciones en materia de seguridad social, no es menos cierto que, en el ejercicio de dicha competencia, los Estados miembros deben respetar el Derecho de la Unión [sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 30 y jurisprudencia citada].

31 Por tanto, el Derecho de la Unión no impide, en principio, que un Estado miembro decida fijar la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo teniendo en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha del accidente. No obstante, tal legislación debe respetar la Directiva 79/7 y, en particular, su artículo 4, apartado 1, en virtud del cual 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 al cálculo de las prestaciones [véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 31].

32 No se discute que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no supone una discriminación basada directamente en el sexo, dado que se aplica de manera indistinta a los trabajadores varones y a las trabajadoras. Por tanto, debe examinarse si tal normativa puede dar lugar a una discriminación basada indirectamente en ese criterio.

33 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el contexto de la Directiva 79/7, por discriminación indirecta por razón de sexo debe entenderse la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios [sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 33 y jurisprudencia citada].

34 La existencia de tal desventaja particular puede acreditarse, entre otras formas, probando que una normativa nacional afecta negativamente a una proporción significativamente más alta de personas de un sexo que de personas del otro sexo [sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 38 y jurisprudencia citada].

35 En el supuesto de que, como ocurre en el presente asunto, el juez nacional disponga de datos estadísticos, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el mejor método de comparación consiste en confrontar, por un lado, la proporción de trabajadores a los que afecta la norma en cuestión entre la mano de obra masculina y, por otro lado, la misma proporción entre la mano de obra femenina [véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 40 y jurisprudencia citada].

36 En este contexto, es al juez nacional a quien corresponde apreciar la fiabilidad de los datos estadísticos que se le someten y determinar si se pueden tomar en consideración, es decir, en particular, si no constituyen la expresión de fenómenos

meramente fortuitos o coyunturales y si son suficientemente significativos [véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, INSS (Acumulación de pensiones de incapacidad permanente total), C-625/20, EU:C:2022:508, apartado 41 y jurisprudencia citada].

37 Con carácter más general, si bien en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE solo el juez nacional es competente para determinar y apreciar los hechos del litigio principal, corresponde al Tribunal de Justicia proporcionar a dicho juez todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto de que conoce (véanse, en este sentido, las sentencias de 25 de febrero de 2025, Alphabet y otros, C-233/23, EU:C:2025:110, apartado 34, y de 27 de febrero de 2025, Apothekerkammer Nordrhein, C-517/23, EU:C:2025:122, apartado 56).

38 En el presente asunto, del auto de remisión resulta que, de conformidad con el artículo 60, apartado 2, del Reglamento sobre accidentes de trabajo, la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo se calcula teniendo en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha del accidente. De ello se deduce que, en el supuesto de que, en esa fecha, dicho trabajador disfrutase de una reducción de jornada con arreglo al artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, su pensión de incapacidad permanente debe calcularse tomando como referencia el salario percibido a cambio de ese trabajo en régimen de jornada reducida, y no el salario correspondiente a un trabajo a tiempo completo. Como se desprende de los apartados 17 y 20 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de si la referida disposición de Derecho nacional genera una discriminación indirecta por razón de sexo.

39 Las dudas del órgano jurisdiccional remitente se basan en la doble premisa de que, por una parte, la regla de cálculo prevista en el artículo 60, apartado 2, del Reglamento sobre accidentes de trabajo perjudica especialmente al grupo de trabajadores que se han acogido a una reducción de jornada para cuidar de un menor y de que, por otra parte, dicho grupo está compuesto en su gran mayoría por mujeres. La petición de decisión prejudicial indica, a este respecto, que más del 90 % de los trabajadores que estuvieron de forma continuada, entre los años 2020 y 2022, en situación de reducción de jornada fueron mujeres.

40 Sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, es preciso señalar a este respecto, en primer término, como ha destacado la Comisión en sus observaciones escritas, que parece que la disposición de Derecho nacional controvertida en el litigio principal puede conllevar las consecuencias desfavorables mencionadas en el apartado 39 de la presente sentencia para todos los trabajadores que se hayan acogido a una reducción de jornada, cualquiera que sea el motivo, y no solo para aquellos que se hayan acogido a tal medida para cuidar de un menor.

41 En segundo término, una regla de cálculo como la prevista en el artículo 60, apartado 2, del Reglamento sobre accidentes de trabajo solo tiene consecuencias desfavorables para los trabajadores cuya incapacidad resulte de un accidente de trabajo acaecido durante el período de reducción de la jornada laboral.

42 En tercer término, el INSS y el Gobierno español señalaron en la vista ante el Tribunal de Justicia que, según el artículo 237, apartado 3, de la Ley General de la Seguridad

Síguenos en...



Social, las cotizaciones abonadas por un trabajador que disfrute de una reducción de jornada para cuidar de un menor se incrementaban, en el momento en que ocurrieron los hechos del litigio principal, durante los dos primeros años, hasta el 100 % del importe de la cotización correspondiente al salario a tiempo completo, de modo que la prestación por incapacidad permanente derivada de un accidente de trabajo acaecido durante dicho período era igual a aquella a la que tendría derecho en caso de trabajar a tiempo completo, extremo que, no obstante, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente. Por tanto, la aplicación de la regla de cálculo que se recoge en el artículo 60, apartado 2, del Reglamento sobre accidentes de trabajo solo acarrea consecuencias desfavorables para los trabajadores mencionados en el apartado precedente a partir del tercer año de reducción de la jornada laboral.

43 A este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la normativa referente a la adquisición de los derechos a las prestaciones de seguridad social en los períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos es competencia de los Estados miembros. La Directiva 79/7 en ningún caso los obliga a conceder ventajas en materia de seguridad social a las personas que se hayan ocupado de sus hijos o a establecer derechos a prestaciones como consecuencia de períodos de interrupción de la actividad debidos a la educación de los hijos (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, apartados 61 y 62).

44 En estas circunstancias, los datos estadísticos mencionados por el órgano jurisdiccional remitente no permiten acreditar que un grupo de trabajadores especialmente perjudicados por la normativa nacional controvertida en el litigio principal esté mayoritariamente compuesto por mujeres que se han acogido a una reducción de jornada para ocuparse de un menor (véase, por analogía, la sentencia de 14 de abril de 2015, Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, apartado 32).

45 En efecto, los datos estadísticos generales mencionados en el apartado 20 de la presente sentencia se refieren al número total de trabajadores que estuvieron de forma continuada en situación de reducción de jornada entre los años 2020 y 2022, conforme a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, y a la proporción de trabajadores y de trabajadoras. Así, estos datos estadísticos no se refieren a todos los trabajadores específicamente desfavorecidos por la regla de cálculo que se recoge en el artículo 60, apartado 2, del Reglamento sobre accidentes de trabajo ni permiten determinar, *a fortiori*, las proporciones respectivas de trabajadores varones y de trabajadoras que se ven perjudicados por la aplicación de esta disposición de Derecho nacional según el método recordado en el apartado 35 de la presente sentencia.

46 En consecuencia, no puede considerarse que el artículo 60, apartado 2, del Reglamento sobre accidentes de trabajo, sobre la base de los datos expuestos en la petición de decisión prejudicial, perjudique especialmente a una categoría determinada de trabajadores que esté constituida mayoritariamente por mujeres.

47 En el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente disponga de datos que permitan acreditar que la normativa nacional controvertida en el litigio principal perjudica especialmente a las trabajadoras, le correspondería aún comprobar si tal normativa persigue un objetivo legítimo y si es necesaria y proporcionada a dicho objetivo.

48 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa de un Estado miembro que establece que la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo se calcula sobre la base del salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha del accidente, incluso en el caso de un trabajador que, en esa fecha, disfrutase de una reducción de jornada para cuidar a un menor, en una situación en la que el grupo de trabajadores que se acogen a dicha medida esté constituido en su gran mayoría por mujeres.

Costas

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

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

El artículo 4, apartado 1, 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

no se opone a una normativa de un Estado miembro que establece que la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo se calcula sobre la base del salario efectivamente percibido por el trabajador en la fecha del accidente, incluso en el caso de un trabajador que, en esa fecha, disfrutase de una reducción de jornada para cuidar a un menor, en una situación en la que el grupo de trabajadores que se acogen a dicha medida esté constituido en su gran mayoría por mujeres.

Firmas

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el TJUE

Síguenos en...

