

# Versión anonimizada

C-450/18 - 1

Asunto C-450/18

## Petición de decisión prejudicial

**Fecha de presentación:**

9 de julio de 2018

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Juzgado de lo Social n.º 3 de Gerona (España)

**Fecha de la resolución de remisión:**

21 de junio de 2018

**Parte demandante:**

WA

**Parte demandada:**

Instituto Nacional de la Seguridad Social

Inscrito en el registro del Tribunal de Justicia con el número	.....1086093.....
Luxemburgo, el	10 -07- 2018
Fax/E-mail:	.....
Presentado el:	9/7/18
El Secretario, por orden <i>Prof. Romero</i> Leticia Carrasco Marco Administradora	

[Fórmulas procesales]

[OMISSIS] Juzgado de lo social n.º 3 de Gerona

[OMISSIS] AUTO

En Gerona, a 21 de junio de 2018

### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. [OMISSIS] WA [OMISSIS] interpuso demanda contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que solicitaba el reconocimiento del derecho a percibir un incremento del 5 % de la pensión sobre la base reguladora de la prestación de Incapacidad Permanente Absoluta en concepto equivalente al complemento de maternidad reconocido en el art. 60.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

Alega [OMISSIS] tener reconocida por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 25 de enero de 2017 una pensión de Incapacidad Permanente Absoluta del 100 % de la base reguladora, de 1 603,43 euros mensuales, más revalorizaciones. Sustancialmente alega que, al ser padre de dos hijas, tiene derecho a cobrar un complemento en importe del 5 % de la pensión en iguales condiciones que las mujeres que, por el hecho de ser madres de dos o más hijos y por el hecho de ser perceptoras de una prestación contributiva de la Seguridad Social, tienen reconocido [OMISSIS] en el art. 60.1 de la Ley General de Seguridad Social. [Or. 2]

SEGUNDO. [OMISSIS] WA presentó reclamación administrativa previa contra la resolución de 25 de enero de 2017 [OMISSIS]. El Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó resolución de 9 de junio de 2017 por la que desestimaba la reclamación previa y ratificaba la resolución de 25 de enero de 2017. En su resolución, el Instituto Nacional de la Seguridad Social argumenta que el complemento de maternidad, como su propio nombre indica, es un complemento reconocido exclusivamente a las mujeres perceptoras de una prestación contributiva de la Seguridad Social que sean madres de dos hijos o más por su aportación demográfica a la Seguridad Social.

TERCERO. La demanda judicial fue presentada el 23 de mayo de 2017 [cuestiones procesales internas] [OMISSIS].

CUARTO. El 18 de mayo de 2018 se tuvo conocimiento del fallecimiento de D. WA el 9 de diciembre de 2017. Su esposa, DC, sucedió por causa de muerte a D. WA y ocupó la posición procesal de parte demandante [OMISSIS]. Los efectos económicos de la prestación solicitada quedarían limitados a la fecha de fallecimiento del causante, [el] 9 de diciembre de 2017.

QUINTO. El 23 de mayo de 2018 tuvo lugar [OMISSIS] la vista [OMISSIS]. La [OMISSIS] parte demandante [OMISSIS] solicitó el planteamiento de cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en los términos expuestos en su demanda. El Instituto Nacional de la Seguridad Social se opuso a la demanda, se ratificó en los argumentos expuestos en las resoluciones impugnadas y solicitó la desestimación de la demanda [desarrollo de la vista] [OMISSIS]. [Or. 3]

SEXTO. El 24 de mayo de 20[1]8 fue dictada por este Juzgado providencia por la que se emplazaba a las partes para formular alegaciones previas al planteamiento de cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Las partes practicaron el correspondiente trámite [OMISSIS].

### RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. Establece el art. 60.1 de la Ley General de Seguridad Social lo siguiente: «Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la

Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

- a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
- b) En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
- c) En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente.»

SEGUNDO. El art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece: «1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. [Or. 4]

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.»

TERCERO. La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9.2.1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (modificada por [la] Directiva 2002/73/CE, de 23.9.2002) y que en la actualidad ha sido derogada, pero con efectos [al] 15.8.2009, por la Directiva 2006/54/CE de 5.7.2006 que refunde en un solo texto la Directiva del año 1976, [«]contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre los hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social. Este principio se llamará en lo sucesivo «principio de igualdad de trato». Y en su artículo 2 establece que: «1. El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones [Or. 5] siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar» y en su apartado 4 que «La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1.»

En [el] art. 9.1 [de la Directiva 2006/54] se establecen [OMISSIS] ejemplos de discriminación prohibida: «Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para:

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos;
- f) imponer edades diferentes de jubilación;
- g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario; [Or. 6]

h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;

i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;

j) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:

i) en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos, ii) en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;

k) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.»

El art. 33.1 de la [OMISSIS] Directiva [2006/54] establece: «Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de agosto de 2008 o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos. En caso de que resulte necesario para tener en cuenta dificultades específicas, los Estados miembros podrán disponer de un año adicional, como máximo, para cumplir la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para poder garantizar los resultados que exige la presente Directiva.» [Or. 7]

CUARTO. El art. 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 establece: «El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.»

El art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece: «La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.»

QUINTO. La regulación nacional establece un complemento de pensión a las mujeres que hayan tenido dos o más hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. El fundamento de esta concesión es por su aportación demográfica a la Seguridad Social. La aportación demográfica puede ser genética, biológica o por adopción.

Desde el punto de vista genético y desde el punto de vista de la adopción, la aportación demográfica sería una cualidad predicable tanto de mujeres como de hombres, dado que tanto la procreación como la responsabilidad en el cuidado, atención, alimentación y educación de los hijos es predicable de toda persona que pueda tener la condición de padre o madre y sea cual sea su sexo, conforme al art. 154 del Código Civil [español] y [al] art. 156 del Código Civil de Cataluña, aplicable al presente caso por territorio. [Además,] la interrupción del trabajo como consecuencia del nacimiento o adopción de los hijos o por el cuidado de los hijos, naturales o adoptados, puede perjudicar por igual a hombres y mujeres, con independencia de su aportación demográfica a la Seguridad Social. [Or. 8]

Por lo tanto, la regulación del art. 60.1 de la Ley General de la Seguridad Social podría establecer un régimen que reconocería un complemento de pensión a las mujeres perceptoras de una pensión de Seguridad Social, madres de dos o más hijos, discriminando y no reconociendo[,] injustificadamente[,] ese complemento a los hombres perceptores de una pensión de Seguridad Social, padres de dos o más hijos, que se hallen en la misma situación que las beneficiarias del complemento de maternidad, por mera razón de sexo. Entiendo que desde estos puntos de vista (genético y de adopción), la regulación del complemento de maternidad del art. 60.1 de la Ley General de Seguridad Social establecería una diferencia injustificada en favor de las mujeres y en perjuicio de los hombres que se encontraran en una situación equivalente.

SEXTO. Desde el punto de vista biológico, existe un hecho diferencial innegable, ya que las mujeres tienen en la procreación un sacrificio personal, de salud y laboral mucho mayor que los hombres. Han de afrontar un período de embarazo y un nacimiento que comporta sacrificios biológicos y fisiológicos evidentes, con el detrimento que comporta para las mujeres, no solo en la esfera física, sino también en la esfera laboral y sus legítimas expectativas de promoción en el ámbito profesional de sus vidas. Entiendo que desde este punto de vista biológico el complemento de maternidad regulado en el art. 60.1 de la Ley General de Seguridad Social establecería un complemento en favor de las mujeres de forma justificada, ya que ningún hombre se encontraría en una situación equivalente y no es comparable la situación de un trabajador con la de una trabajadora que se enfrenta a las desventajas profesionales que supone la interrupción del trabajo por el embarazo y el nacimiento del hijo. Así, la regulación del art. 60.1 de la Ley General de Seguridad Social estaría justificada como norma destinada a la

protección de la mujer por las consecuencias derivadas del embarazo y la maternidad.

SÉPTIMO. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea resolvió en sentencia de 29 de noviembre de 2001 (caso G[ries]mar) lo siguiente: «[41] A este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, a efectos de la aplicación del principio de igualdad de retribución, la situación de un trabajador no es comparable a la de una trabajadora cuando la ventaja que se concede únicamente a las trabajadoras está destinada a compensar las [Or. 9] desventajas profesionales que para ellas supone la interrupción del trabajo, inherente al permiso de maternidad (véase la sentencia Abdoulaye y otros, antes citada, apartados 18, 20 y 22).

42 El Tribunal de Justicia ha precisado el alcance de la protección que el Derecho comunitario garantiza a las mujeres por razón de la maternidad en su jurisprudencia relativa al artículo 2, apartado 3, de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), según el cual “la presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad”.

43 Según esta jurisprudencia, el artículo 2, apartado 3, de la Directiva 76/207 tiene por finalidad asegurar, por un lado, la protección de la condición biológica de la mujer y, por otro, la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (véanse las sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, apartado 25; de 15 de mayo de 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, apartado 44; de 25 de octubre de 1988, Comisión/Francia, 312/86, Rec. p. 6315, apartado 13, y de 11 de enero de 2000, Kreil, C-285/98, Rec. p. I-69, apartado 30).

44 Aunque el Tribunal de Justicia ha declarado que un permiso de maternidad concedido a la mujer una vez expirado el plazo legal de protección se encuentra comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 2, apartado 3, de la Directiva 76/207 (sentencia Hofmann, antes citada, apartado 26), también ha precisado que las medidas que contemplan la protección de las mujeres como progenitoras, calidad que pueden tener tanto los trabajadores como las trabajadoras, no pueden justificarse invocando esta disposición de la Directiva (véase la sentencia Comisión/Francia, antes citada, apartado 14).

45 Los argumentos de los apartados 43 y 44 de la presente sentencia también son válidos para apreciar si son comparables las situaciones de un trabajador y de una trabajadora, a efectos de la aplicación del principio de igualdad de retribución,

respecto a una medida que reserva a las **[Or. 10]** trabajadoras con hijos una bonificación de antigüedad a efectos del cálculo de la pensión de jubilación.

46 Así pues, es preciso examinar si esta bonificación está destinada a compensar las desventajas profesionales que sufren las funcionarias debido a la interrupción laboral durante el período que sigue, al parto, en cuyo caso la situación de un trabajador no es comparable a la de una trabajadora, o si está destinada, fundamentalmente, a compensar las desventajas profesionales que sufren las funcionarias por el hecho de haber cuidado a los hijos, en cuyo caso es preciso apreciar si son comparables las situaciones de un funcionario y de una funcionaria.

47 A este respecto, es preciso señalar que, por lo que se refiere a los requisitos para la concesión de la bonificación controvertida en el procedimiento principal, el artículo L. 12, letra b), del código distingue, por una parte, entre hijos legítimos del titular de la pensión, sus hijos naturales legalmente reconocidos y sus hijos adoptivos, y, por otra, los demás hijos enumerados en el artículo L. 18, apartado II, del código.

48 Mientras que para la primera categoría de hijos no se exige ningún requisito para conceder la bonificación a la funcionaria, para la segunda categoría de hijos dicha concesión requiere que se haya cuidado de ellos durante un período mínimo de nueve años antes de que cumplan la edad de 21 años.

49 El Sr. Griesmar alega ser padre de hijos de la primera categoría y que, a este respecto, su situación es comparable a la de una funcionaria con hijos. En particular destaca que, frente a la bonificación que se define mediante una remisión al artículo L. 18, apartado II, del código, la bonificación por los hijos de la primera categoría se concede a las funcionarias únicamente por su condición de madres, sin necesidad de probar que han cuidado de dichos hijos.

50 El Sr. Griesmar añade que, en lo que respecta a estos hijos, la bonificación no está destinada a compensar desventajas profesionales relacionadas con la condición de madre, porque su concesión no está vinculada con la ausencia del servicio que implica el permiso de maternidad. Por un lado, la bonificación se concede incluso por los hijos nacidos cuando la madre aún no era funcionaria o había dejado de serlo. Por otro lado, dicha bonificación se aplica también por los hijos adoptivos, aun cuando el permiso por adopción se otorga indistintamente al padre o a la madre. Además, la bonificación es de un año, mientras que ni el permiso de maternidad ni el de adopción alcanzan dicha duración. **[Or. 11]**

51 El Gobierno francés explica, por su parte, que la bonificación controvertida en el procedimiento principal se reserva a las funcionarias con hijos en razón de una realidad social, es decir, las desventajas que sufren estas funcionarias en la evolución de su carrera profesional debido a la función preponderante que se les atribuye en la educación de los hijos. Dicha bonificación está destinada, por tanto,



a compensar las desventajas a las que se enfrentan las funcionarias con hijos en su vida profesional, aunque no hayan dejado de trabajar para cuidarlos.

52. A este respecto, se ha de destacar, en primer lugar, que, aun cuando la bonificación controvertida en el procedimiento principal se conceda en particular a las funcionarias por los hijos legítimos y naturales, o sea, por los hijos biológicos, su concesión no está relacionada con el permiso de maternidad o con las desventajas que sufre en su carrera una funcionaria debido a la interrupción de su actividad durante el período que sigue al parto. Por una parte, el artículo L. 12, letra b), del código no presenta ningún elemento que establezca una relación entre la bonificación prevista y las eventuales desventajas profesionales derivadas del permiso de maternidad. Ni siquiera exige que los hijos que dan derecho a la bonificación hayan nacido en un momento en que la madre fuese funcionaria.

53. Las explicaciones ofrecidas por el Gobierno francés sobre la finalidad del artículo L. 12, letra b), del código no solo confirman que no existe relación entre la bonificación controvertida en el procedimiento principal y el período que sigue al parto o durante el que la madre disfruta de un permiso de maternidad y está ausente del servicio, sino que destacan, por el contrario, que dicho beneficio está relacionado con otro período, es decir, el consagrado a la educación de los hijos.

54. Esta conclusión no queda desvirtuada por la circunstancia de que el artículo L. 12, letra b), del código no requiera para la concesión de la bonificación que el titular de la pensión se haya ocupado del cuidado de sus hijos legítimos, naturales o adoptivos y sí lo exija respecto a los hijos enumerados en el artículo L. 18, apartado II, del código.

[55.] Consta que el legislador nacional utilizó un solo criterio de concesión de la bonificación controvertida en el procedimiento principal, a saber, el relativo al cuidado de los hijos, y que, en el caso de los hijos legítimos, naturales o adoptivos, simplemente ha presumido que son cuidados en el hogar de la madre.  
**[Or. 12]**

Además, se ha de observar a este respecto que, como señaló el representante del Sr. Griesmar en la vista, sin que se le haya discutido, el origen de dicha bonificación remonta a 1924 y su objetivo, como se expone en los trabajos preparatorios, era facilitar que la funcionaria volviese al hogar para que pudiese ocuparse mejor del cuidado de sus hijos.

56 En segundo lugar, se ha de reconocer que las situaciones de un funcionario y de una funcionaria pueden ser comparables en cuanto al cuidado de los hijos. En particular, la circunstancia de que las funcionarias estén más afectadas por las desventajas profesionales derivadas del cuidado de los hijos porque, en general, las mujeres asumen esta tarea, no puede excluir la posibilidad de comparación de su situación con la de un funcionario que asuma el cuidado de sus hijos y que, por la misma razón haya podido sufrir las mismas desventajas en su carrera.

58. Por tanto, independientemente de la cuestión de si dicha prueba debiera exigirse también a las funcionarias con hijos, procede declarar que el artículo L. 12, letra b), del código crea una diferencia de trato por razón de sexo en relación con los funcionarios que hayan asumido efectivamente el cuidado de sus hijos.

[59] Asimismo, se ha de comprobar si el artículo L. 12, letra b), del código puede estar justificado con arreglo al artículo 6, apartado 3, del Acuerdo sobre la política social.

Sobre el artículo 6, apartado 3, del Acuerdo sobre la política social

60 El Sr. Griesmar alega que, al haber establecido el Protocolo sobre la política social, mediante el Acuerdo adjunto a este, una norma totalmente nueva, a saber, la posibilidad de la discriminación no solo en materia de igualdad de trato, sino de igualdad de retribución, no puede aplicarse retroactivamente a las pensiones liquidadas antes de su entrada en vigor. Con carácter subsidiario, sostiene que, dado que la bonificación controvertida en el procedimiento principal no está relacionada con desventajas relativas a la condición de madre, ya que se concede independientemente de cualesquiera permisos o perjuicios en la carrera, el artículo L. 12, letra b), del código vulnera el principio de igualdad de retribución establecido en el artículo 119 del Tratado, aun cuando hubiese que considerar aplicable el artículo 6, apartado 3, del Acuerdo sobre la política social.

[61] Apoyándose en cifras estadísticas, el Gobierno francés llama la atención sobre el hecho de que el permiso parental suele ser utilizado con mayor frecuencia por las mujeres, lo que tiene una influencia sobre sus derechos a pensión y sobre la duración de la carrera de las funcionarias que es, por término medio, dos años más corta que la de los [Or. 13] funcionarios. Expone que, aunque las estadísticas no muestran una relación directa entre el disfrute del permiso parental y la duración de las carreras, no cabe duda de que el cuidado de los hijos es un elemento importante y quizás el principal para explicar la menor duración de las carreras de las funcionarias en el momento de jubilación. La bonificación establecida por el artículo L. 12, letra b), del código viene a compensar, en favor de las mujeres, las desventajas debidas a una interrupción de la carrera para cuidar a los hijos, por lo que respecta al porcentaje y a la base de cálculo de las pensiones de jubilación.

[62] A este respecto, se ha de recordar que el artículo 6, apartado 3, del Acuerdo sobre la política social permite a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales.

63 Sin que sea necesario pronunciarse sobre si el artículo 6, apartado 3, de dicho Acuerdo establece una norma nueva, es preciso declarar que la bonificación prevista por el artículo L. 12, letra b), del código no es una medida contemplada por dicho precepto del Acuerdo sobre la política social.

[65] Ahora bien, en vista de lo invocado ante el Tribunal de Justicia, resulta manifiesto que la medida controvertida en el procedimiento principal no está destinada a compensar las desventajas que sufren en su carrera las funcionarias, ayudándolas en su vida profesional. Por el contrario, esta medida se limita a conceder a las funcionarias que sean madres una bonificación de la antigüedad en el momento de su jubilación, sin aportar ningún remedio a los problemas que puedan encontrar durante su carrera profesional.

[66] A este respecto, es significativo que, mientras que originariamente la medida prevista por el artículo L. 12, letra b), del código remonta al año 1924, los problemas a los que se enfrenta la carrera de este tipo de funcionaria aún no han podido solucionarse mediante dicha disposición. Por tanto, se debe responder a la segunda parte de la primera cuestión que, a pesar de lo establecido por el artículo 6, apartado 3, del Acuerdo sobre la política social, una disposición como el artículo L. 12, letra b), del código vulnera el principio de igualdad de retribución en la medida en que excluye de la bonificación que establece para el cálculo de las pensiones de jubilación a los funcionarios que pueden probar haber asumido el cuidado de sus hijos.» **[Or. 14]**

Cabe señalar, eso sí, que lo que se estudia en el caso de la sentencia anteriormente transcrita en parte es una bonificación pública que se devengaría por cuidado de hijos, [OMISSIS] siendo este un elemento no contemplado en la regulación del art. 60.1 de la Ley General de Seguridad Social.

OCTAVO. [planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad] [OMISSIS]

En definitiva, se hace necesario resolver con carácter previo, para dictar sentencia en el presente procedimiento, determinadas cuestiones interpretativas de normas de Derecho Comunitario y vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación.

En virtud de lo expuesto,

DISPONGO, Plantear en trámite de cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea la siguiente pregunta:

¿Vulnera el principio de igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de sexo, reconocido por el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9.2.1976 y en la Directiva 2002/73 que modifica a aquella, refundida por Directiva 2006/54/CE de 5.7.2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, una Ley nacional (en concreto el art. 60.1 de la Ley General de Seguridad Social) que reconoce la titularidad del derecho a un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a **[Or. 15]** las a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad

permanente y no se concede, por el contrario, dicha titularidad a los hombres en idéntica situación?

[Fórmulas finales y firmas]

[OMISSIS] [Or. 16]