

El principio de igualdad de trato y no discriminación y Seguridad Social en el espacio europeo  
Comentario a la STJUE de 18 de diciembre de 2014, C-523/13,  
Asunto Walter Larcher  
The beginning of equality of treatment and not discrimination and National Health Service in the European Space

MARÍA ANTONIA PÉREZ ALONSO

PROFESORA TITULAR DE UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD DE VALENCIA

### Resumen

Se trata de un supuesto en el que se pide una pensión de vejez tras un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación. El conflicto se plantea entre la normativa alemana y la norma austriaca.

Se discute es si el tiempo parcial previo a la jubilación es equivalente al de la legislación austriaca con la legislación alemana. Ciertamente, el caso es interesante, puesto que las legislaciones son distintas pero muy semejantes en principios y consecuencias. Así, la legislación alemana exige que la reducción de jornada mediante tiempo parcial se efectúe al 50% mientras que la reducción de jornada en la norma austriaca permite una reducción entre el 40 y el 60%. El TJUE resuelve el problema mediante el principio de igualdad de trato.

### Abstract

It is a question of a supposition in the one that asks for an old age pension himself after a part-time work before the retirement. The conflict appears between the German regulation and the Austrian norm.

It is discussed is if the partial time before the retirement is equivalent to that of the Austrian legislation with the German legislation. Certainly, the case is interesting, since the legislations are different but very similar in beginning and consequences.

This way, the German legislation demands that the reduction of day by means of partial time is effected to 50 % whereas the reduction of day in the Austrian norm allows a reduction between 40 and 60 %. The TJUE solves the problem by means of the beginning of equality of treatment.

### Palabras clave

*Jubilacion, Tiempo Parcial, Totalizacion de Cotizaciones, Igualdad de Trato, Seguridad Social*

### Keywords

*Retirement, Time Partial, Totalizacion of Prices, Equalities of Social Treatment, Safety*

## 1. SUPUESTO DE HECHO Y MARCO JURIDICO DE LOS DISTINTOS ESTADOS MIEMBROS

Se trata de un supuesto en el que se pide una pensión de vejez tras un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación. El conflicto se plantea entre la normativa alemana y la norma austriaca. Se trataba de un nacional austriaco y domiciliado en Austria que había prestado servicios en Alemania durante más de 29 años. Se plantea una decisión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundessozialgericht (Alemania).

A efectos de clarificación del supuesto de hecho, el caso se asemeja mucho a la jubilación parcial con contrato de relevo que existe en España y donde lo que se discute es si el tiempo parcial previo a la jubilación es equivalente al de la legislación austriaca con la legislación alemana. Ciertamente, el caso es interesante, puesto que las legislaciones son distintas pero muy semejantes en principios y consecuencias. Así, la legislación alemana

exige que la reducción de jornada mediante tiempo parcial se efectúe al 50% mientras que la reducción de jornada en la norma austriaca permite una reducción entre el 40 y el 60%.

El TJUE resuelve el problema mediante el principio de igualdad de trato, no obstante, antes de ver las soluciones pasamos, en un intento de sintetizar, a describir sucintamente las dos regulaciones que han sido objeto de controversia.

Así, en cuanto a la legislación alemana, se prevé la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación cuando los asegurados hayan nacido antes de 1 de enero de 1952 y cumplan la edad de 60 años y se cumplan otras condiciones, entre las que se encuentra, que hayan reducido su tiempo de trabajo previo a la jubilación al menos durante 24 meses; Las prestaciones se concederán a trabajadores si se cumplen los siguientes requisitos: que hayan cumplido los 55 años tras el 14 de febrero de 1996; con arreglo a un convenio con el empresario que debe cubrir al menos el período hasta la fecha en que puede solicitarse una pensión de vejez, hayan reducido su tiempo de trabajo a la mitad de la jornada semanal que se venía trabajando hasta entonces y estén empleados con alta en el seguro de desempleo obligatorio (trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación). El artículo 4 del Código de Seguridad Social alemán, prevé el pago de una subvención pública por la Oficina de empleo al empresario en concepto de cargas económicas soportadas debido al trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación de un trabajador. El pago de la referida subvención supone que el puesto de trabajo liberado se ocupe nuevamente por un trabajador inscrito como desempleado en la oficina de empleo o por un trabajador que haya concluido su formación y que el empresario haya pagado al trabajador en régimen de tiempo parcial previo a la jubilación un aumento de retribución. Para el pago de dicho aumento carece de pertinencia que el puesto de trabajo liberado mediante el tiempo parcial previo a la jubilación se haya ocupado efectivamente.

Por su parte, la norma austriaca, el tiempo parcial previo a la jubilación es objeto de un acuerdo contractual que debe establecer una reducción del tiempo de trabajo en un porcentaje comprendido entre el 40 % y el 60 % del tiempo de trabajo normal.

En cuanto al supuesto de hecho, el trabajador era nacional de Austria y acreditaba más de 29 años cotizados en Alemania. Desde el año 2000 comenzó a trabajar en Austria y en el año 2004 acordó con su empresa una reducción de jornada previa a la jubilación equivalente al 40%. En 2006, el trabajador solicitó a Alemania una pensión de vejez tras un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, la cual fue denegada al considerar que no había tenido una reducción de tiempo de trabajo normal en un 50% como exige la normativa alemana sino del 40% de dicho tiempo.

Se aduce por la Seguridad Social alemana que no se puede aplicar el art. 45.1. del Reglamento 1408/71, dado que no es controvertido el cálculo del período de seguro sino la toma en consideración del tiempo parcial previo a la jubilación como condición previa a la existencia de un derecho a pensión y se considera que no existe discriminación indirecta en el sentido del artículo 3.1. del Reglamento 1408/71, ni obstáculo a la libre circulación de trabajadores.

## 2. MARCO JURIDICO DE LA UNION EUROPEA

Se toman en consideración los siguientes artículos del Reglamento nº 1408/71:

- El artículo 2, apartado 1, dispone: «El presente Reglamento se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia y a los estudiantes, que estén o hayan estado sujetos a la legislación de uno o de varios Estados miembros y que sean nacionales de uno de los Estados miembros, o apátridas o refugiados que residan en el territorio de uno de los Estados miembros, así como a los miembros de su familia y a sus supervivientes.»
- El artículo 3, apartado 1, del mismo Reglamento: «Las personas a las cuales sean aplicables las disposiciones del presente Reglamento, estarán sujetas a las obligaciones y podrán acogerse al beneficio de la legislación de todo Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de éste, sin perjuicio de las disposiciones particulares contenidas en el presente Reglamento.»
- El artículo 4, apartado 1, del mismo Reglamento: se aplicará a todas las legislaciones relativas a las ramas de seguridad social relacionadas, particularmente con las prestaciones de vejez y las prestaciones de desempleo.
- El artículo 45, apartado 1, del Reglamento nº 1408/71 dispone: «Cuando, en virtud de un régimen que no sea un régimen especial de acuerdo con los apartados 2 o 3, la legislación de un Estado miembro subordine la adquisición, la conservación o la recuperación del derecho a las prestaciones al requisito de que hayan sido cumplidos determinados períodos de seguro o de residencia, la institución competente de dicho Estado miembro tendrá en cuenta, en la medida necesaria, los períodos de seguro o de residencia cumplidos de acuerdo con la legislación de cualquier otro Estado miembro, ya sea en un régimen general o especial, aplicable a trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia. Para ello, tendrá en cuenta dichos períodos como si se tratara de períodos cumplidos de acuerdo con la legislación que aplique.»

## 3. ALEGACIONES DEL ORGANO JURISDICCIONAL REMITENTE Y CUESTIONES PREJUDICIALES

El trabajador alega que la interpretación que hace la Seguridad Social alemana es contraria a la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad y al principio de libre circulación de trabajadores y existe una discriminación indirecta no justificada. Se considera que se debe aplicar el artículo 5 b del Reglamento nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2009, sobre coordinación de los sistemas de seguridad social. Por consiguiente, procede equiparar el trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación que se ha ejercido de conformidad con el Derecho austriaco al trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación previsto en la normativa alemana.

El órgano jurisdiccional remitente alega que el TJUE, no se ha pronunciado sobre la toma en consideración, como condición para reconocer una pensión de vejez, de un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación que se haya ejercido en un Estado miembro distinto de aquel en que se ha presentado la solicitud de pensión. Así, el requisito lo cumplen sin ningún problema los trabajadores no desplazados, si bien los trabajadores desplazados y que han prestado servicios en distintos Estados miembros es probable que se vean penalizados, cuando invocan su derecho a pensión, debido a las diferencias existentes entre las

normativas que le son aplicables, en comparación con los jubilados cuya carrera se ha desarrollado en un solo Estado miembro y el contenido de las disposiciones en torno al tiempo parcial previo a la jubilación puede variar de un Estado miembro a otro y sin que coincidan las disposiciones de los distintos Estados miembros.

Las cuestiones prejudiciales que se presentan son dos:

1º.- Referida dilucidar si se opone al principio de igualdad de trato del artículo 45, apartado 2 del TFUE y artículo 3.1 del Reglamento 1408/71 en virtud del cual la pensión de vejez posterior a un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación presupone que se haya desempeñado dicho trabajo a tiempo parcial previo con arreglo a las disposiciones nacionales de este Estado miembro y no en virtud de las de otro Estado miembro.

2º.- En caso de respuesta afirmativa, ¿qué exigencias impone el principio de igualdad de trato en cuanto a la equiparación del trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación realizado conforme a las disposiciones legales del otro Estado miembro en cuanto requisito para obtener una pensión de vejez con arreglo a la normativa nacional? ; y, en este sentido, ¿se requiere un examen comparativo de los requisitos del trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación?; En caso de respuesta afirmativa, ¿basta con que en ambos Estados miembros el trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación esté regulado, en su esencia, de modo idéntico en cuanto a su función y estructura?; ¿O deben los requisitos del trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación estar regulados de modo idéntico en ambos Estados miembros?.

#### **4. RESOLUCION DE LAS CUESTIONES PREJUDICIALES POR EL TJUE**

Para responder a la primera cuestión prejudicial, ha de recordarse que, por lo que atañe a la libre circulación de los trabajadores, el principio de no discriminación sentado en el artículo 45 TFUE ha sido concretado en materia de seguridad social de los trabajadores migrantes por el artículo 3, apartado 1, del Reglamento nº 1408/71.

El artículo 3, apartado 1, del Reglamento nº 1408/71 tiene por objeto garantizar, con arreglo al artículo 45 TFUE, la igualdad en materia de seguridad social sin distinción de nacionalidad, suprimiendo toda discriminación a este respecto que resulte de las legislaciones nacionales. Asimismo es jurisprudencia reiterada que el principio de igualdad de trato, tal como está enunciado en el artículo 3, apartado 1, prohíbe no sólo las discriminaciones ostensibles, basadas en la nacionalidad de los beneficiarios de los regímenes de seguridad social, sino también toda forma encubierta de discriminación que, por aplicación de otros criterios de distinción, conduzca de hecho al mismo resultado.

En este sentido, la STJUE de 22-6-2011, C-399/09, considera que “deben considerarse indirectamente discriminatorios los requisitos de derecho nacional que, aun cuando se apliquen con independencia de la nacionalidad afecten fundamentalmente o en su mayor parte a los trabajadores migrantes, así como los requisitos indistintamente aplicables que puedan ser cumplidos más fácilmente por los trabajadores nacionales que por los trabajadores migrantes, o incluso los que puedan perjudicar en especial a éstos últimos”. Una vez constatada la vulneración del principio de igualdad de trato la consecuencia necesaria es adoptar las medidas que resulten precisas para restituir dicho principio, de tal forma que se deberá garantizar a las personas perjudicadas las mismas ventajas que las personas con

categoría privilegiada (STJUE de 22-6-2011, C-399/09). Así, el artículo 45 del TFUE supone la supresión de los obstáculos a la libre circulación de trabajadores entre los Estados miembros (STJUE 16-5-2013, C-589/10).

El TJUE ha declarado que, a menos que esté justificada objetivamente y sea proporcionada al objetivo perseguido, una disposición de Derecho nacional debe considerarse indirectamente discriminatoria cuando, por su propia naturaleza, pueda afectar más a los nacionales de otros Estados miembros que a sus propios nacionales e implique por consiguiente el riesgo de perjudicar, en particular, a los primeros.

No es necesario comprobar, a este respecto, si la disposición controvertida afecta, en la práctica, a un porcentaje considerablemente mayor de trabajadores migrantes. Basta con que se aprecie que dicha disposición puede producir tal efecto. En el caso de autos, ha quedado acreditado que las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal se aplican con independencia de la nacionalidad de los trabajadores afectados o de su lugar de residencia y no contienen ninguna cláusula relativa a una estancia obligatoria en el territorio nacional. Por lo tanto, las referidas disposiciones no establecen, por sí mismas, ninguna diferencia ostensible de trato entre los trabajadores nacionales y los originarios de otro Estado miembro.

No obstante, el TJUE (STJUE de 18-12-2014. C-523/13), con base en las alegaciones del Abogado General, considera que las disposiciones, en la medida en que prevén que el trabajador que pretende beneficiarse de una pensión de vejez posterior al trabajo a tiempo parcial, previo a la jubilación, debe haber estado en régimen de tiempo parcial previo a la jubilación, exclusivamente, en virtud del Derecho alemán, pueden perjudicar más concretamente a los trabajadores migrantes que han hecho uso de su derecho a la libre circulación. De tal forma que dicha normativa sitúa a un trabajador migrante que, tras haber desarrollado la mayor parte de su carrera en un Estado miembro, ejerce un trabajo en otro Estado miembro donde se beneficia de un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, en una situación menos favorable que la de los trabajadores que han desarrollado toda su carrera profesional en un solo Estado miembro y se benefician en él del trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación.

Pero, además el TJUE analiza si dicha normativa puede estar justificada; en este sentido, la normativa de que se trata tiene por objeto, por una parte, garantizar a los trabajadores que lo soliciten una transición hacia la jubilación en las mejores condiciones posibles y, por otra parte, promover la contratación de parados o aprendices. En este sentido, el Abogado General considera que estos objetivos constituyen objetivos legítimos de política social, pero se ha de comprobar, además, si las medidas nacionales son adecuadas para garantizar su alcance y no exceden de lo que es necesario para alcanzar los referidos objetivos.

Pues bien, el TJUE considera que aun siendo adecuadas dichas medidas para garantizar la consecución de los objetivos perseguidos, procede declarar que dichas medidas exceden del objetivo, dado que sólo se aplica la legislación alemana, en la consideración del trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación.

Por lo tanto, el artículo 3, apartado 1, del Reglamento nº 1408/71 se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal si se interpreta y aplica de la manera descrita por el órgano jurisdiccional remitente, en particular, en la primera cuestión. Además, recuerda el TJUE que el órgano jurisdiccional nacional y las autoridades administrativas están obligadas a interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, de manera conforme con el Derecho de la Unión a fin de garantizar, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión cuando resuelve el litigio de que conoce (véase en este sentido, particularmente, la sentencia Pfeiffer y otros).

Así, el TJUE respondiendo a la primera cuestión prejudicial considera que el principio de igualdad de trato del artículo 3, apartado 1, del Reglamento nº 1408/71 se opone a una disposición de un Estado miembro, según la cual, la concesión de una pensión de vejez posterior a un trabajo a tiempo parcial, previo a la jubilación, exige que el trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación se haya desarrollado exclusivamente conforme a las disposiciones nacionales de dicho Estado miembro.

Sobre la segunda cuestión prejudicial, el TJUE recuerda que el sistema establecido por el Reglamento nº 1408/71 constituye únicamente un sistema de coordinación, que determina cuál o cuáles serán las legislaciones aplicables a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que ejercitan, en distintas circunstancias, su derecho a la libre circulación y, que es inherente, a ese sistema que los requisitos a los que se sujeta el beneficiario de una pensión de jubilación difieran según el Estado miembro. Sin embargo, al establecer los referidos requisitos, los Estados miembros están obligados a garantizar lo mejor posible la igualdad de todos los trabajadores que desarrollan sus actividades en su territorio, así como a no penalizar a los que ejerciten su derecho a la libre circulación.

De tal modo que el artículo 3, apartado 1, del Reglamento nº 1408/71, se opone a que un Estado miembro deniegue sistemáticamente la toma en consideración, a los efectos de otorgar una pensión de jubilación en su territorio, de un trabajo a tiempo parcial, previo a la jubilación, que se ha desarrollado con arreglo a las disposiciones normativas de otro Estado miembro, aunque dicha disposición no obligue a ese primer Estado a reconocer automáticamente dicho tiempo parcial, previo a la jubilación, como equivalente al previsto en su normativa nacional. Así, dado que el Reglamento comunitario es una norma de coordinación cada Estado es libre de fijar los requisitos de acceso de las prestaciones, pero esa libertad no puede impedir la libre circulación de trabajadores exigiendo que los requisitos que establecen otros Estados miembros se correspondan a los suyos; así, la libertad del Estado en la fijación de las condiciones debe realizarse sin penalizar a aquellos que ejercitan o han ejercitado su derecho a la libre circulación.

La comparación entre ambas legislaciones se deberá realizar en cuanto a la identificación de los objetivos perseguidos en los distintos regímenes de Seguridad Social, pero el TJUE considera que las diferencias menores, al no tener influencia considerable sobre la consecución de los objetivos perseguidos, no puede tenerse en cuenta para negar la equivalencia del tiempo parcial desarrollado en virtud de disposiciones normativas de otro Estado miembro, a un tiempo parcial, previo a la jubilación nacional. En esta línea, el TJUE considera que la regulación de ambas legislaciones (alemán y austriaca) persiguen los mismos objetivos, a saber, garantizar a los trabajadores una buena transición hacia la jubilación, así como fomentar la contratación de parados o aprendices, y que las condiciones

de aplicación de dichos regímenes son muy similares, puesto que la reducción del tiempo de trabajo previsto en el marco del régimen alemán es del 50 % y la prevista en el marco del régimen austriaco está comprendida entre el 40 % y el 60 %. Por lo tanto, una diferencia del 10 % en la cuantía del horario de trabajo no tiene suficiente entidad.

## 5. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION

En esta STJUE se trata de una cuestión bastante importante cuál es la diferencia de regulación de los distintos sistemas de seguridad social y la necesaria coordinación entre todos ellos en aras de evitar la discriminación por razón de nacionalidad que pueden sufrir los trabajadores migrantes cuando ejercen su derecho a la libre circulación entre los distintos Estados miembros.

En este sentido, conviene recordar que los instrumentos normativos comunitarios en materia de Seguridad Social se caracterizan por facilitar la libre circulación de trabajadores, pilar sobre el que se apoya todo el sistema comunitario y que persiguen evitar los inconvenientes que para los trabajadores migrantes pudieran derivarse del sucesivo sometimiento a dos o más regímenes de Seguridad Social. En esta línea, el artículo 48 del Tratado de Roma<sup>1</sup> indica que el Consejo adoptará las medidas necesarias para el establecimiento de la libre circulación de trabajadores creando un sistema que permita a los trabajadores y a sus familiares: a) la acumulación de todos los periodos tomados en consideración por los distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales; b) el pago de las prestaciones a las personas que residan en territorio de los Estados miembros<sup>2</sup>.

Estas medidas de coordinación se llevan a cabo por los Reglamentos comunitarios 1408/71 y 574/72, que junto con el Convenio europeo y el Convenio 157 de la OIT se consideran la normativa internacional más importante en materia de coordinación de legislaciones sobre derechos de Seguridad Social de los trabajadores migrantes<sup>3</sup>; si bien, en estos momentos, habrá que considerar al Reglamento nº 883/2004, de 20 de abril (reglamento de base) y Reglamento nº 987/2009, de 16 de septiembre (reglamento de aplicación)<sup>4</sup> que han venido a sustituir respectivamente a los Reglamentos 1408/71 y 574/72.

<sup>1</sup> Vid. sobre este tema MANCINI, F.G.: La libre circulación de trabajadores por cuenta ajena en la Jurisprudencia Comunitaria. Estudios jurídicos internacionales y europeos. Universidad de Granada; COLINA ROBLEDO, M., RAMIREZ MARTINEZ, J.M. SALA FRANCO, T.: Derecho social comunitario. Valencia, 1991, p. 136; SEAN VAN RAEPENBUSCH: La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en el Derecho europeo. Madrid, 1982, p. 317 y ss; RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: “La Seguridad Social en la CEE”, en El espacio social europeo. Centro de Documentación Europea. Valladolid. Editorial Lex Nova. 1991, pp. 123 y ss.; PEREZ ALONSO, M<sup>a</sup>. Antonia: “La libre circulación de trabajadores y la protección de los derechos de Seguridad Social”, en Revista de Tribuna Social nº 36/1993, pp. 13 y ss.

<sup>2</sup> STSJ de Castilla-La Mancha de 11-10-2013, rec. 413/2013.

<sup>3</sup> HERRERO, C.: El convenio europeo de Seguridad Social y el Reglamento CEE 1408/71”, en Revista de Seguridad Social nº 39/1988.

<sup>4</sup> Hay que tener en cuenta que el Reglamento nº 883 es del año 2004 no entró en vigor hasta tanto no se elaboró el Reglamento nº 987/2009 y cuya entrada en vigor se produjo el 1 de mayo de 2010, fecha de entrada en vigor del Reglamento de aplicación y consiguientemente del reglamento de base, pasando desde entonces a la sustitución formal de los Reglamentos 1408/71 y 574/72. También hay que tener en cuenta que el Reglamento nº 998/2009 modificó el Reglamento nº 883/2004, en el sentido de Cuando la legislación de un Estado miembro supedita el (...)

La finalidad de los reglamentos comunitarios 1408/71 y 574/72 y, también los actuales nº 883/2004 y nº 987/2009<sup>5</sup>, no es la de unificar las legislaciones de los Estados miembros, ni sustituye su regulación<sup>6</sup>, sino que pretende coordinar las normas de los distintos Estados miembros (STJUE de 4 de julio de 2013, C-233/12; STJUE de 26-2-2015, C-623/13)<sup>7</sup>, de manera que la diversidad legislativa no constituya un obstáculo importante para la libre circulación de trabajadores<sup>8</sup>; se pretende con la coordinación que se pueda ejercer la libre circulación entre los trabajadores migrantes sin cortapisas, pues lo contrario, haría inviable y de peor condición al trabajador migrante y, ello, iría contra uno de los pilares básicos del derecho de la Unión Europea, como es la libre circulación de trabajadores y, en consecuencia, contra el principio de igualdad de trato y no discriminación.

La aprobación de los reglamentos comunitarios determinó que los convenios bilaterales en materia de Seguridad Social existentes entre los Estados quedara neutralizada por dichos reglamentos comunitarios de coordinación, salvo los convenios de la OIT (art. 6 y 7 del Reglamento nº 1408/71 y art. 8 del Reglamento nº 883/2004<sup>9</sup>), si bien, con el paso del tiempo el TJUE admitió la aplicación con carácter supletorio de convenios en materia de Seguridad Social que aplicasen beneficios al trabajador más favorables que los fijados por la normativa comunitaria. Esta sustitución de convenios de Seguridad Social por la normativa comunitaria, no impide la posibilidad de que los Estados pudieran celebrar otros

---

derecho al seguro voluntario o facultativo continuado a la residencia en dicho Estado miembro o a una actividad previa como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, la letra b) del artículo 5 únicamente se aplicará a las personas que en un momento cualquiera en el pasado hayan estado sujetas a la legislación de ese Estado miembro por haber ejercido una actividad por cuenta ajena o propia.»; A su vez, se debe tomar en consideración el Reglamento nº 465/2012, por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 883/2004 y el Reglamento (CE) nº 987/2009, (Texto pertinente a efectos del EEE y para Suiza; igualmente, hay que tener en cuenta el Reglamento nº 1231/2010, del Parlamento europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 y el Reglamento (CE) nº 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos; vid. STSJ Galicia de 27 de mayo de 2014, rec.3497/2012; STSJ de Murcia de 15-7-2013, rec. 1298/2012.

<sup>5</sup> Vid. un comentario de estos reglamentos en GARRIDO PEREZ, E.: La pensión de jubilación de los trabajadores migrantes. Editorial Bomarzo, 2005.

<sup>6</sup> RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: “Pensiones de jubilación y reglamentos coordinatorios en materia de Seguridad Social de la Unión Europea”, en Libro Homenaje al profesor Vicente Cuñat. Estudios de Derecho del Mercado financiero. Editorial Tirant Lo Blanch 2010.

<sup>7</sup> La coordinación de las legislaciones entre los distintos Estados miembros es calificada por algunos tribunales como labor compleja, vid. STSJ de Galicia de 23-3-2012, rec. 2662/2008;

<sup>8</sup> GARCIA MURCIA, J.: “La reforma laboral y la Unión Europea”, en La dimensión social de la Unión Europea a partir del Tratado de Lisboa (Coordinador Joaquín García Murcia). Gobierno del Principado de Asturias. 2011, p. 72 y ss, indica que la Unión Europea se construye con vistas a la creación de un mercado común, con circulación libre de todos los factores de producción, incluido el factor de trabajo y siendo el principio de libre circulación de trabajadores el más relevante, a tales efectos; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Los derechos sociales en la dimensión europea”, en El espacio social europeo. Centro de Documentación Europea. Valladolid. Editorial Lex Nova. 1991, que el Derecho del trabajo comunitario es un derecho social de apoyo y garantía a la libre circulación de trabajadores (arts. 48 a 52 del Tratado), pp. 41 y ss GARRIDO PEREZ, E.: La pensión de jubilación de los trabajadores migrantes. Editorial Bomarzo, 2005, p. 6; SERRANO GARCIA, J.A.M.: Trabajadores comunitarios y Seguridad Social, Altaban Ediciones, 2005, p. 29.

<sup>9</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Coordenadas de la Seguridad Social comunitaria: el Reglamento 883/2004”, en Revista Doctrinal de Aranzadi nº 4/2004, p.24.

convenios<sup>10,11</sup>, siempre que se amparasen en el espíritu y principios del reglamento comunitario de coordinación (art. 8 del Reglamento nº 1408/71).

En otro orden de cosas, en los reglamentos comunitarios anteriormente citados se articulan una serie de principios básicos que tratan de conseguir los mencionados objetivos de coordinación y de libre circulación de trabajadores. Los principios básicos establecidos para la consecución de la coordinación de las distintas legislaciones en materia de Seguridad Social están formado por los siguientes: determinación de la legislación aplicable (STJUE de 18-4-2013, C-548/11); totalización o cómputo de cotizaciones (STJUE de 3-10-2002, C-347/2000; STCE de 3-10-2002, C-347/2000 referido a períodos de cotización ficticios); la prorrata temporis (STJUE de 21-2-2013, C-282/11); el principio de exportación de prestaciones; el principio de no acumulación de prestaciones (STJUE de 7-3-2013, C-127/11; STJUE de 16-3-2013. De entre los principios destaca el principio de igualdad de trato, el cual se eleva a categoría principal y sobre él que giran todos los demás principios de los reglamentos de coordinación de seguridad social<sup>12</sup> (art. 3 del Reglamento nº 1408/71).

El principio de igualdad de trato se recoge en el artículo 51 del TFUE y aparece configurado como uno de los pilares en los que se sustenta los reglamentos comunitarios citados<sup>13</sup>. Se trata de una pieza fundamental de todo el sistema comunitario y abarca tanto lo referido al acceso de las prestaciones de Seguridad Social en igualdad de condiciones, con independencia de la nacionalidad del trabajador migrante, como, igualmente, impera en lo referido al distinto tratamiento entre hombres y mujeres en el acceso a las prestaciones de Seguridad Social<sup>14</sup>. En este sentido, se ha dicho<sup>15</sup> que la libre circulación de trabajadores se articula a través de dos principios, el principio de libertad y el principio de igualdad. De tal modo que no sería admisible restricciones por parte de la normativa a sujetos no residentes en un determinado Estado miembro y en el que se le ofrezca mejores ventajas sociales (STJUE de 30-1-2007<sup>16</sup>) o beneficios fiscales (STJCE de 9-11-2006, C- 520/2004<sup>17</sup>; STJUE

<sup>10</sup> ASIN CABRERAS, M<sup>a</sup>.A.: La dimensión exterior de la coordinación en materia de Seguridad Social de la UE y su impacto en los acuerdos bilaterales concluidos por España con terceros estados africanos”, en Revista de Documentación Laboral nº 103/2015, pp. 239 y ss; RODRIGUEZ CARDO, J.A.: “Los nacionales de terceros Estados y la coordinación comunitaria de regímenes de Seguridad social”, en Vicisitudes de la aplicación del Derecho comunitario en España. (Dirección Sánchez Rodas, c.). 2007.

<sup>11</sup> Vid. STJCE de 28-4-2004, C-373-02, sobre convenio de Asociación CEE-Turquía; STCE de 12 de febrero de 2003, C-23/2002, sobre Acuerdo de cooperación CEE-Marruecos; STJCE de 17-4-2007, C- 276/2006; STCE de 12 de noviembre de 2009, C\_351/2008, sobre acuerdo de libre circulación de personas CE-Suiza.

<sup>12</sup> Vid. sobre estos principios a RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: “La Seguridad Social en la CEE”, en El espacio social europeo. Centro de Documentación Europea. Valladolid. Editorial Lex Nova. 1991, pp. 134 y ss.;

<sup>13</sup> En este sentido, vid. GARRIDO PEREZ, E.: La pensión de jubilación de los trabajadores migrantes. Editorial Bomarzo, 2005, p. 9.

<sup>14</sup> BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup>.A.: “El principio de igualdad de trato y no discriminación en el contexto de la Unión Europea”, en La dimensión social de la Unión Europea a partir del Tratado de Lisboa. (Coordinador Joaquín García Murcia). Gobierno del Principado de Asturias. 2011, p. 53 y ss.

<sup>15</sup> ADRIAN ARNAIZ, A.: “La libre circulación de trabajadores”, en El espacio social europeo. Centro de Documentación Europea. Valladolid. Editorial Lex Nova. 1991, pp. 66 y ss; en idéntico sentido, CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: “Desplazamientos temporales de trabajadores en el interior de la Comunidad Europea y libertades comunitarias de los empresarios”, en El espacio social europeo. Centro de Documentación Europea. Valladolid. Editorial Lex Nova. 1991, pp. 89 y ss

<sup>16</sup> Se implica el convenio germano-austríaco más favorable.

<sup>17</sup> Vulneración del derecho de libre circulación y de residencia porque la normativa nacional impone una tributación más elevada a los jubilados residentes en otro Estado miembro que para los que residen en el Estado miembro.

de 28-6-2012, C-172/11<sup>18</sup>) o una tributación más elevada para los jubilados no residentes (STJUE de 9-11-2006, C-520/2004), o gravámenes sobre los rendimientos de patrimonio (STJUE de 26-2-2015, C-623/13), o restricciones de cualquier tipo que pueda restringir la libre prestación de servicios ( STJUE de 4-7-2013<sup>19</sup>); o no computar como período asegurado determinados períodos para la jubilación por no acreditar la residencia en ese Estado miembro (STJUE de 18-4-2013).

El objetivo principal del principio de igualdad de trato deviene en la consecución de la igualdad de los trabajadores migrantes con independencia del Estado donde han prestado servicios y con independencia de su nacionalidad, de tal modo que trata de evitar que ni la residencia, ni la nacionalidad supongan cortapisas a la libre circulación de trabajadores que contempla en el artículo 48 del TFUE.

El principio de igualdad de trato o principio de no discriminación<sup>20</sup>, pretende alcanzar un tratamiento igual para todos los trabajadores, tanto si han hecho uso de la libre circulación como si no la han realizado porque no se han visto abocados a ella<sup>21, 22</sup>. Este principio pretende eliminar tratamientos evidentes como disimulados y discriminaciones encubiertas, respecto de trabajadores no nacionales, en los que se exija a los trabajadores migrantes requisitos distintos de los nacionales para acceder a las prestaciones de Seguridad Social (STJUE de 4 de julio de 2013, C-233/12)<sup>23</sup>. En esta línea, se afirma que la igualdad de trato que consagra el Reglamento nº 1408/71 y que aparece implícita en el art. 3 del mismo Reglamento consiste en una concepción global de la reciprocidad y supone la asimilación del

<sup>18</sup> Sobre impuesto sobre la renta; STJUE de 26-2-2015, C-62/2013.

<sup>19</sup> En la que no se permite transferir los períodos de empleo que un nacional de la Unión había generado en una organización internacional situada en el territorio de otro Estado miembro, concretamente, se trata de la organización internacional de patentes europeas.

<sup>20</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.: “Desplazamientos temporales de trabajadores en el interior de la Comunidad Europea y libertades comunitarias de los empresarios”, en El espacio social europeo. Centro de Documentación Europea. Valladolid. Editorial Lex Nova. 1991, pp. 89 y ss; VIVES CABALLERO, M.: Seguridad Social y Constitución europea: Presente y futuro”, en Aspectos y cuestiones actuales de Seguridad Social. Cuadernos de Derecho judicial. CGPJ. 2005, p.30.

<sup>21</sup> Vid. MANCINI, G.F.: ob. Cit, p. 22, considera que la igualdad de trato beneficia incluso a los trabajadores nacionales, pues la igualdad de trato evita que a los trabajadores migrantes se les ofrezca salarios por debajo de los ofrecidos a los nacionales.

<sup>22</sup> El principio de igualdad de trato también se analiza desde otros prismas, como lo es a través de las directivas comunitarias; en este sentido destaca la Directiva 79/7/CEE, referida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, vid. en este sentido, la STJUE de 14-4-2015, C-527/13, en la que se ha declarado no discriminatoria la integración de lagunas en los supuestos de pensiones de Incapacidad Permanente en los supuestos de tiempo parcial; vid. la Directiva 2000/78/CE, de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en su art. 2 entiende por principio de igualdad de trato, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos del art. 1; tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por razón de religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y la ocupación, con el fin de que los Estados apliquen el principio de igualdad de trato. No obstante, esta directiva admite que los Estados adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1, vid. sobre este particular la STJUE de 21-1-2015, C-529-13; también esta directiva admite la diferencia de trato por motivos de edad que no constituyan discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, vid. en este sentido STJUE de 26-2-2015, C-515/13.

<sup>23</sup> Precisamente, en esta sentencia se plantea el problema de poder trasvasar la cotización realizada por el trabajador en la oficina europea de patentes, como consecuencia de la libre circulación; finalmente, el tribunal lo admite porque lo contrario sería penalizar a los trabajadores que ejercen su profesión en un organismo público situado en otro Estado miembro, como consecuencia de la libre circulación de trabajadores.

extranjero al nacional en cuanto al conjunto de las instituciones de Seguridad Social<sup>24</sup>; no obstante, esta asimilación no siempre es fácil, de una, porque los reglamentos comunitarios sólo armonizan y, de otra, viene motivada por la gran movilidad y transformación de tales legislaciones en los distintos Estados<sup>25</sup>.

El principio de igualdad de trato se configura como complementario al derecho de libre circulación y significa que el trabajador tiene derecho a trabajar en otro Estado miembro o a trasladarse a él para buscar empleo y, en definitiva, a no ser objeto de discriminación en materia de Seguridad Social<sup>26</sup>. En este sentido, el art.4 del Reglamento nº 883/2004 resume el alcance básico del principio de no discriminación en el sentido de indicar que las personas comprendidas en su ámbito de aplicación estarán sometidas a las obligaciones de todo Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del propio Reglamento y ello impide, por ejemplo, que se pueda denegar una prestación por el solo hecho de no residir en el territorio del Estado en el que se encuentra la institución responsable del pago<sup>27</sup>.

Como apoyo al principio de igualdad de trato se encuentra el principio de asimilación de hechos, situaciones y prestaciones, el cual permite que determinadas situaciones ocurridas en otro Estado miembro tengan los mismos efectos que si se hubiera producido en el Estado miembro afectado (STJUE de 28-4-2004, C-373/02-Asunto Sakir Ozturk)<sup>28</sup>. La asimilación se debe aplicar con carácter general sin que la asimilación suponga identidad absoluta ni modificación de las disposiciones del Reglamento que establecen las competencias de los Estados miembros en orden al reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social (art. 1 Reglamento nº 1408/71). En este sentido, Sempere Navarro<sup>29</sup>, indica que las reglas sobre la igualdad de trato consagradas por el artículo 3.1 del Reglamento nº 883/2004 prohíben no sólo las discriminaciones ostensibles, fundadas en la nacionalidad de los beneficiarios de los regímenes de Seguridad Social, sino también cualquier manifestación encubierta que, mediante la toma en consideración de otras circunstancias, conduzca de hecho al mismo resultado. No obstante, cabe excepcionalmente, que el derecho a circular pueda desaparecer por razones de interés público, seguridad y salud pública<sup>30</sup>, de tal modo que, fuera de los

---

<sup>24</sup> Vid. GONZALO GONZALEZ, B.: Introducción al Derecho internacional español de Seguridad Social. CES. Colección de estudios. Madrid, 1995, p. 53, considera que el principio de igualdad de trato exige otorgar al trabajador migrante un trato más beneficioso que a las personas a las que sólo se aplica las leyes nacionales, es lo que se denomina en materia de seguridad social por libre circulación de trabajadores, discriminación a la inversa.

<sup>25</sup> GONZALO GONZALEZ, B.: Introducción al Derecho internacional español de Seguridad Social. CES. Colección de estudios.

<sup>26</sup> GARRIDO PEREZ, E.: La pensión de jubilación de los trabajadores migrantes. Editorial Bomarzo, 2005, p. 9.

<sup>27</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Coordenadas de la Seguridad Social comunitaria: el Reglamento 883/2004”, en Revista Doctrinal de Aranzadi nº 4/2004, p.26.

<sup>28</sup> Vid. un comentario de esta sentencia y de otras cuestiones en VIVES CABALLERO, M.: Seguridad Social y Constitución europea: Presente y futuro”, en Aspectos y cuestiones actuales de Seguridad Social. Cuadernos de Derecho judicial. CGPJ. 2005, pp. 32 y ss.

<sup>29</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Coordenadas de la Seguridad Social comunitaria: el Reglamento 883/2004”, en Revista de Aranzadi social nº 4/2004, p.22.

<sup>30</sup> Vid. MANCINI, G.F.: ob. Cit, p. 26.

supuestos expresamente previstos por el Tratado, no está justificado ningún obstáculo a la libre circulación de trabajadores (STJUE de 3-3-2011, C-440/09)<sup>31</sup>.

De otro lado, la traslación legislativa de este principio de igualdad de trato se refleja además del propio artículo 3 del Reglamento nº 1408/1971 y artículo 4 del Reglamento nº 883/2004, también encuentra su cobertura, por ejemplo, en el artículo 45 del Reglamento nº 1408/71, en el que se indica que cuando “la legislación de un Estado subordine la adquisición, conservación o recuperación de un derecho a las prestaciones al requisito de que hayan sido cumplidos determinados períodos de seguro o de residencia, la institución competente de dicho Estado miembro tendrá en cuenta, en la medida necesaria, los períodos de seguro o de residencia cumplidos de acuerdo con la legislación de cualquier otro Estado miembro (...). Para ello, tendrá en cuenta dichos períodos como si se tratara de períodos cumplidos de acuerdo con la legislación que aplique”. De este modo, se asimila los períodos acreditados en un Estado a los exigidos en otro Estado. El artículo 45 del Reglamento nº 1408/71 es reflejo del principio de igualdad de trato de los nacionales de un Estado miembro con otros Estados miembros evitando así, distintos tratamientos según la legislación de que se trate y, a la vez, representa la coordinación de los regímenes de Seguridad Social de los Estados miembros que tiende a garantizar que el ejercicio del derecho a la libre circulación de trabajadores que confiere el Tratado no tenga como efecto privar a un trabajador de las ventajas de haber prestado servicios en un único Estado, pues lo contrario podría disuadir al trabajador comunitario de ejercer su derecho a la libre circulación y, constituiría, por lo tanto, un obstáculo para dicha libertad (STJUE de 20-1-2005, C-306/03; STJUE de 3-10-2002, C-347/2000)<sup>32</sup>.

## 6. REFLEXION

Pese, al tenor literal del artículo 45 del Reglamento nº 1408/71, tan claro en sus términos, tanto para las instituciones de Seguridad Social como para los órganos jurisdiccionales, resulta muy difícil la asimilación de este principio básico y necesario para la circulación de los trabajadores migrantes, dada la disparidad de legislaciones entre los distintos Estados miembros. La falta de un acercamiento entre las distintas legislaciones, la hemos visto en la STJUE comentada, en el que en ambos países se ofrecía a los trabajadores la posibilidad de optar por un trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación; en el caso de Alemania con una reducción de jornada del 50% y en el caso de Austria con una reducción de entre el 40 y el 60%, y, sencillamente la desviación de un 10% de la jornada realizada a tiempo parcial, supuso el no reconocimiento de un trato igual cuando prácticamente las

<sup>31</sup> Vid. STSJ de Cantabria de 30-4-2008, rec.300/2008, al considerar que el trabajador emigrante en Europa, no puede ser de peor condición que el que permaneció en España e, incluso, nada impide que pueda ser tratado de mejor forma por esa circunstancia.

<sup>32</sup> Vid. STSJ de Islas Canarias de 5-7-2007, rec. 1568/2004, considera que el artículo 45 del Reglamento comunitario nº 1408/71, se computa los períodos de seguro o residencia cumplidos con arreglo a las legislaciones a que haya estado sujeto el trabajador para la adquisición, conservación o recuperación. Así, no existe un sistema de Seguridad Social comunitario, como algo distinto de los estados miembros, sino que el Reglamento comunitario tiene por finalidad, conforme al artículo 51 del Tratado de la CEE, la totalización de todos los períodos tomados en consideración por las distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales, a fin de facilitar la libre circulación de trabajadores; en similares términos, STSJ de Cataluña de 18-2-2003, rec.6269/2002; S JS de 26-2-2002, rec. 750/2001; TSJ de Castilla-La Mancha de 11-10-2013, rec. 413/2013; STSJ de Andalucía/Málaga de 16-1-2003, rec. 2076/2002.

legislaciones eran muy similares y ambas funcionaban como políticas de fomento al empleo de trabajadores desempleados o aprendices.

En suma, en la práctica será necesario una visión mucho más amplia que la que se está dando y que pueda permitir una verdadera circulación de trabajadores migrantes máxime teniendo en cuenta el flujo migratorio que se está produciendo en toda Europa con la nueva crisis económica que afecta a distintos Estados miembros de la vieja Europa, pues las restricciones en los criterios interpretativos más amplios por parte de los tribunales chocan con las normas de los Reglamentos comunitarios y del Tratado Fundacional cuyo pilar básico reside en la libre circulación de trabajadores, sin que los derechos de los trabajadores en el acceso a las prestaciones de Seguridad Social puedan ser mermados, precisamente, por el hecho mismo de haber ejercido la libre circulación de trabajadores. Quizás, el freno a una equiparación de las legislaciones lo constituyen las propias normas de Seguridad Social que son de coordinación y no de unificación.

En esta línea, la STJUE de 3-3-2011, C-440/09, reitera que los Estados, pese a las normas de coordinación en materia de Seguridad Social, siguen siendo competentes para definir los requisitos necesarios para la concesión de las prestaciones de Seguridad Social (art.1 r, Reglamento nº 1408/71), siempre que los requisitos no impliquen ninguna discriminación manifiesta o encubierta entre los trabajadores comunitarios. Así, los Estados al fijar los requisitos están obligados a respetar los derechos de la Unión y en particular los objetivos perseguidos por el Reglamento nº 1408/71 y los principios sobre los que se basa. En este sentido, la doctrina del TJUE (STJUE de 3-3-2011, C-440/09; STJCE 20-1-2005, C-306/03; Salgado Alonso; STJCE de 12-7-1989) considera que los Estados son libres en la determinación de los períodos cotizados para el acceso a las prestaciones de Seguridad Social siempre que se tomen en consideración los períodos acreditados en otros Estados en la mismas condiciones como si se hubiesen cubierto conforme a la legislación nacional<sup>33</sup>. Esta línea de interpretación se plasmó en el asunto Salgado Alonso: STJUE de 20-1-2005, C-306/03, por el que sólo los trabajadores que hubieran hecho uso de la libre circulación se veían perjudicados en el acceso al derecho a las prestaciones de Seguridad Social.

No obstante, pese a lo dicho en torno al principio de igualdad de trato y las interpretaciones del TJUE para favorecerla, cabe destacar que la aplicación de dicho principio no resulta fácil por los tribunales ordinarios, dada la disparidad existente entre las legislaciones de los diferentes Estados miembros, dando como resultado la permanente intervención del TJUE a la hora de unificar y coordinar las distintas legislaciones. En este sentido, puede verse, por ejemplo la STSJ de Galicia de 24-2-2011, donde se le computa a un trabajador español las cotizaciones reales que acredita en España desde 1-1-1967 y se le deniega el cómputo de las cotizaciones ficticias acreditadas en el Reino Unido, argumentándose que no se ha hecho preciso la concesión de la pensión “a prorrata temporis” y sin, se pueda asimilar el período de trabajo en el Reino Unido como equivalentes a cotizaciones ficticias, a los efectos de poder aumentar el porcentaje

---

<sup>33</sup> En esta sentencia se dilucida el cómputo de años entre Polonia y la República de Checoslovaquia en relación con el cálculo del período en relación con un 1/3 de período no contributivo que no se calcula adecuadamente, dado que se debería haber computado para el cálculo del 1/3 el período cotizado en el otro Estado como si se hubiera cotizado en la legislación nacional.

aplicable a la base reguladora y consiguientemente repercutir en la cuantía de la pensión. El argumento esgrimido por el tribunal fue considerar que no existía norma interna ni internacional que así lo reconociera y, dicha afirmación, no deja de sorprender atendiendo a las interpretaciones que se han expuesto en páginas anteriores, pues ciertamente, las cotizaciones ficticias del Reino Unido fácilmente se asemejan a las existentes, también ficticias, del Mutualismo laboral.

De otro lado, cabría plantearse cuál será la interpretación de los tribunales españoles tras la STJUE de 18 de diciembre de 2014, C-523/2013, dado que el tiempo parcial previo a la jubilación, caso de nuestra pensión de jubilación con contrato de relevo, la reducción de jornada se sitúa entre el 25 y el 75% <sup>34</sup> con lo que dista mucho del 50% de la legislación alemana; en suma, la coordinación es muy complicada por la disparidad de legislaciones de Seguridad Social, que responden, cada una de ellas a una historia y a diversas conquistas sociales, por lo que constantemente, los tribunales deben plantear cuestiones prejudiciales al TJUE.

---

<sup>34</sup> Vid. sobre la pensión de jubilación parcial a SANCHEZ-URAN, Y.: “Interdependencia genética entre jubilación parcial y contrato de relevo: efectos jurídicos”, en AS nº 1/2004, pp. 3068 y ss.; Balance y perspectivas de reforma en materia de Seguridad Social, en especial, desempleo y jubilación”, en Revista Derecho del Trabajo. Civitas nº 15/2013.