

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 10 de junio de 2010\*

En los asuntos acumulados C-395/08 y C-396/08,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 234 CE, por la Corte d'appello di Roma (Italia), mediante resoluciones de 11 de abril de 2008, recibidas en el Tribunal de Justicia el 12 de septiembre de 2008, en los procedimientos entre

**Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)**

y

**Tiziana Bruno,**

**Massimo Pettini (C-395/08),**

e

**Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)**

\* Lengua de procedimiento: italiano.

y

**Daniela Lotti,**

**Clara Matteucci (C-396/08),**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y la Sra. P. Lindh (Ponente) y los Sres. A. Rosas, A. Ó Caoimh y A. Arabadjiev, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;  
Secretaria: Sra. R. Şereş, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 29 de octubre de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), por el Sr. A. Sgroi, avvocato;

- en nombre de la Sra. Bruno, el Sr. Pettini y las Sras. Lotti y Matteucci, por el Sr. R. Carlino, avvocato;
  
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. I. Bruni, en calidad de agente, asistida por la Sra. M. Russo, avvocato dello Stato;
  
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. C. Cattabriga y el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 21 de enero de 2010;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tratan sobre la interpretación de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9).
  
- 2 Dichas peticiones se presentaron en el marco de litigios que enfrentan al Istituto nazionale della previdenza sociale (en lo sucesivo, «INPS») con la Sra. Bruno y el Sr. Pettini, y con las Sras. Lotti y Matteucci, en relación con la determinación de la antigüedad adquirida a fin de calcular de los derechos a pensión de jubilación.

## Marco jurídico

### *Derecho de la Unión*

- 3 El artículo 1 de la Directiva 97/81 precisa que ésta tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, es decir, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), tal y como figura en el anexo de dicha Directiva (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»).
  
- 4 El tercer considerando de la Directiva 97/81 es del siguiente tenor:

«Considerando que el punto 7 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores dispone entre otras cosas que “la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada”»

- 5 El quinto considerando de dicha Directiva 97/81 tiene la siguiente redacción:

«Considerando que las conclusiones del Consejo Europeo de Essen destacaron la necesidad de adoptar medidas para promover el empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y llamaron a adoptar medidas tendentes a un aumento de la intensidad de creación de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia.»

- 6 El vigésimo tercer considerando de la misma Directiva establece:

«Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de la lucha contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular por motivos de sexo, color, raza, opinión y creencias.»

- 7 Los dos primeros párrafos del preámbulo del Acuerdo marco disponen:

«El presente Acuerdo marco es una contribución a la estrategia europea general en favor del empleo. El trabajo a tiempo parcial ha tenido un importante impacto en el empleo durante los últimos años. Por este motivo, las Partes de este acuerdo han prestado una atención prioritaria a esta forma de trabajo, y tienen la intención de examinar la necesidad de acuerdos similares para otras formas de trabajo flexible.»

Este acuerdo, al tiempo que reconoce la diversidad de las situaciones en los Estados miembros y que el trabajo a tiempo parcial es característica del empleo en determinados sectores y actividades, enuncia los principios generales y requisitos mínimos relativos al trabajo a tiempo parcial. Asimismo, ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para la eliminación de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y de contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

- 8 Las disposiciones del Acuerdo marco relevantes a los efectos de los litigios principales son las siguientes:

«Consideraciones generales

[...]

5. Considerando que las Partes del presente Acuerdo consideran importantes las medidas que podrían facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial para los hombres y las mujeres con vistas a preparar la jubilación, compaginar la vida profesional y la vida familiar y aprovechar las posibilidades de educación y de formación, a fin de mejorar sus competencias y sus oportunidades profesionales, en el interés mutuo de los empresarios y los trabajadores, y de una manera que favorezca el desarrollo de las empresas;

[...]

*Cláusula 1: Objetivo*

El objetivo de este Acuerdo marco es:

- a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial;
  
- b) facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

[...]

*Cláusula 3: Definiciones*

A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

- 1) “trabajador a tiempo parcial” a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

- 2) A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias.

En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

#### *Cláusula 4: Principio de no discriminación*

1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.
3. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán las modalidades de aplicación de la presente cláusula, habida cuenta de la legislación europea y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

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

#### *Cláusula 5: Posibilidades de trabajo a tiempo parcial*

1. En el contexto de la cláusula 1 del presente Acuerdo y del principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo:
  - a) los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, deberían identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativas que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos;
  - b) los interlocutores sociales, dentro de su ámbito de competencias y a través de los procedimientos previstos en los convenios colectivos, deberían identificar y examinar los obstáculos que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos.

[...]»

*Derecho nacional*

Decreto legislativo n° 61/2000

- 9 El ordenamiento jurídico italiano se adaptó a la Directiva 97/81 mediante el Decreto legislativo n° 61, de 25 de febrero de 2000, de ejecución de la Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (GURI n° 66, de 20 de marzo de 2000). El artículo 1 de este Decreto legislativo, en su versión aplicable a los litigios principales (en lo sucesivo, «Decreto legislativo n° 61/2000»), contiene las siguientes definiciones:
- «a) “a tiempo completo” deberá entenderse como la jornada laboral normal, tal y como queda regulada en el artículo 3, apartado 1, del Decreto Legislativo n° 66, de 8 de abril de 2003, o, en su caso, una jornada laboral de duración inferior a la normal, de conformidad con los convenios colectivos aplicables;
  
  - b) “a tiempo parcial” deberá entenderse como la jornada laboral, estipulada en cada contrato individual, que ha de cumplir el trabajador y que es más reducida que la jornada mencionada en la letra a);
  
  - c) la “relación laboral a tiempo parcial de tipo horizontal” se define como aquella en que la reducción de la jornada laboral se fija con respecto a la jornada laboral normal a tiempo completo;

- d) se entenderá por “relación laboral a tiempo parcial de tipo vertical” aquella en la que se acuerda que el trabajo se realice a tiempo completo, pero limitado a períodos predeterminados en el transcurso de cada semana, mes o año;
- d-bis) la “relación a tiempo parcial mixta” se define como la que combina los dos tipos expuestos en los apartados c) y d) anteriores;
- e) “trabajo suplementario” deberá entenderse como el trabajo realizado que supere la duración de la jornada laboral estipulada entre las partes, de conformidad con el artículo 2, apartado 2, y dentro de los límites de la jornada a tiempo completo.»

10 El artículo 9, apartados 1 y 4, del Decreto Legislativo n° 61/2000 es del siguiente tenor:

«1. El salario mínimo por hora que se ha de tener en cuenta como base para el cálculo de las cotizaciones debidas por cuenta de los trabajadores a tiempo parcial se fijará multiplicando el número de días trabajados por semana conforme a la jornada laboral normal por el salario mínimo diario fijado en el artículo 7 del Decreto Legislativo n° 463, de 12 de septiembre de 1983, convalidado, con modificaciones, por la Ley n° 638 de 11 de noviembre de 1983, y dividiendo la cifra así obtenida por el número de horas trabajadas en cumplimiento de la jornada laboral normal semanal prevista en el convenio colectivo nacional sectorial para los trabajadores a tiempo completo.

[...]

4. A efectos de determinar la cuantía de la pensión de jubilación, en caso de transformación de la relación laboral de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, la antigüedad correspondiente a los períodos de trabajo a tiempo completo se computará íntegramente, y la antigüedad correspondiente a los períodos de trabajo a tiempo parcial lo hará en proporción a las horas efectivamente trabajadas.»

Decreto Ley n° 463, de 12 de septiembre de 1983

- 11 El artículo 7 del Decreto Ley n° 463, de 12 de septiembre de 1983, relativo a medidas urgentes en materia de prevención y de sanidad y para el control del gasto público, a disposiciones aplicables a diversos sectores de la administración pública y por el que se prorrogan determinados plazos (GURI n° 250, de 12 de septiembre de 1983), en su versión modificada por la Ley n° 638, de 11 de noviembre de 1983, dispone:

«1. El número de cotizaciones semanales que deberá computarse a los trabajadores asalariados durante el año natural, a fines de calcular las pensiones de jubilación que abonará el [INPS], por cada año natural posterior a 1983, equivaldrá al número de semanas de dicho año retribuidas o reconocidas como tales en virtud de las normas que regulan las situaciones asimiladas a efectos de cotización, siempre y cuando, por cada una de dichas semanas, la remuneración satisfecha, debida o reconocida como asimilada no sea inferior al 30 % de la pensión mínima mensual pagada por el Fondo de pensión de trabajadores por cuenta ajena a 1 de enero del año correspondiente. Para los períodos de remuneración que comiencen a partir del 1 de enero de 1984, el límite inferior de remuneración por día, incluido el mínimo diario del salario medio pactado, para todas las cotizaciones debidas con respecto a la seguridad social y a la asistencia social, no deberá ser inferior al 7,5 % de la pensión mensual mínima satisfecha por el Fondo de pensiones de trabajadores asalariados por cuenta ajena a 1 de enero del año relevante.

2. Cuando éste no sea el caso, se computará un número de cotizaciones semanales equivalente al resultado obtenido (redondeado al alza) al dividir la remuneración total satisfecha, debida o asimilada durante el año natural por la remuneración mencionada en el apartado anterior. Con independencia de la duración real del período del seguro, las cotizaciones determinadas de esta manera deberán atribuirse a un período compuesto por un número de semanas remuneradas y asimiladas al alta igual a las cotizaciones satisfechas, retro trayéndose desde la última semana trabajada o asimilada al alta durante el año.

3. Las disposiciones de los apartados anteriores son aplicables a los períodos posteriores al 31 de diciembre de 1983 a fines del derecho a obtener prestaciones distintas de las pensiones para las que exista obligación de cotizar al INPS.

4. Respecto al año en el que empieza a ser efectiva la pensión, el número de cotizaciones semanales que se ha de computar a los trabajadores por el período comprendido entre el primer día del año y la fecha de la jubilación se determinará aplicando las normas de los apartados anteriores únicamente para las semanas del período correspondiente trabajadas o asimiladas al alta. El mismo criterio se aplicará al resto de prestaciones sociales o asistenciales.

5. Lo previsto en los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo no se aplicará a los trabajadores que realizan tareas de servicio doméstico, a los trabajadores del campo, a los aprendices y a los períodos correspondientes al servicio militar obligatorio o a la prestación social sustitutoria. [...]»

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 12 Los recurridos en el litigio principal forman parte del personal de cabina de la compañía aérea Alitalia. Estos trabajadores trabajan a tiempo parcial según la fórmula denominada «trabajo a tiempo parcial vertical cíclico». Se trata de un modo de organización con arreglo al cual el trabajador sólo trabaja determinadas semanas o meses del año, a jornada completa o reducida. Sostienen que, debido a la naturaleza del trabajo del personal de cabina, la única modalidad de trabajo a tiempo parcial que prevé su convenio colectivo es la de trabajo a tiempo parcial vertical cíclico.
- 13 Estos trabajadores reprochan al INPS haber tomado en consideración, en concepto de períodos de cotización útiles para la adquisición de derechos a pensión, únicamente los períodos trabajados excluyendo los períodos no trabajados correspondientes a su reducción de jornada con respecto a los trabajadores a tiempo completo comparables. De este modo, interpusieron recursos ante el Tribunale di Roma para impugnar los cálculos individuales de los períodos de cotización que el INPS les había enviado. En sus recursos, los trabajadores sostenían, en esencia, que la exclusión de los períodos no trabajados equivalía a establecer una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico y aquellos que habían elegido la

fórmula denominada «horizontal», dado que, a pesar de que la duración de la relación laboral era equivalente, éstos estaban en una situación más ventajosa. Toda vez que ese tribunal estimó los recursos, el INPS interpuso recursos de apelación ante la Corte d'appello di Roma. En apoyo de estos recursos, el INPS alega, en esencia, que los períodos de cotización pertinentes para el cálculo de las pensiones son aquellos en los que los recurridos en el litigio principal han trabajado realmente y que han generado tanto remuneración como pago de cotizaciones, cálculo que se ha realizado *pro rata temporis*.

- 14 En estas circunstancias, la Corte d'appello di Roma decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, que están formuladas de modo idéntico en los dos litigios principales:

- «1) ¿Es conforme con la Directiva 97/81, en particular con la cláusula 4 [del Acuerdo marco anexo], relativa al principio de no discriminación, la norma del Estado italiano (artículo 7, apartado 1, de la Ley n° 638, [de 11 de noviembre de 1983]) que da lugar a que no se consideren períodos de cotización para la adquisición del derecho a pensión, los períodos en los que no se ha trabajado con arreglo al contrato a tiempo parcial vertical?
  
- 2) ¿Es conforme dicha norma nacional con la Directiva 97/81 y en particular con las cláusulas 1 [del Acuerdo marco anexo], en la que se prevé que la legislación nacional debe facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, y 4 y 5 [del Acuerdo marco antes mencionado], que exigen a los Estados miembros eliminar los obstáculos de naturaleza jurídica que limiten el acceso al trabajo a tiempo parcial, dado que es indudable que el no tener en cuenta, a efectos de pensiones, las semanas en las que no se ha trabajado constituye un obstáculo importante a la decisión de optar por el trabajo a tiempo parcial de tipo vertical?

- 3) ¿La cláusula 4 [del Acuerdo marco antes mencionado], relativa al principio de no discriminación, puede extenderse asimismo al ámbito de los diversos tipos de contrato a tiempo parcial, habida cuenta de que, en virtud de la legislación nacional, en el caso del trabajo a tiempo parcial de tipo horizontal, *a igualdad de horas trabajadas y retribuidas en el año natural*, se consideran útiles todas las semanas del año natural, a diferencia de lo que sucede en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical?»
- 15 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 3 de diciembre de 2008, los asuntos C-395/08 y C-396/08 fueron acumulados a efectos de las fases escrita y oral, así como de la sentencia.

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

### *Sobre la admisibilidad*

- 16 El INPS considera que las peticiones de decisión prejudicial son inadmisibles, dado que el Acuerdo marco no es de aplicación a los hechos controvertidos en los litigios principales, desde el punto de vista tanto material como temporal.
- 17 La Comisión de las Comunidades Europeas alega que las resoluciones de remisión adolecen de falta de precisión por lo que se refiere a los hechos y a las normas jurídicas en el origen de los litigios principales y, en consecuencia, formula también ciertas dudas sobre la admisibilidad de dichas peticiones.

- 18 En primer lugar, procede recordar que, en el marco de un procedimiento con arreglo al artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias de 18 de julio de 2007, *Lucchini*, C-119/05, Rec. p. I-6199, apartado 43, y de 22 de diciembre de 2008, *Magoora*, C-414/07, Rec. p. I-10921, apartado 22).
- 19 Es jurisprudencia reiterada que las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho comunitario no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o también cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de junio de 2007, *Van der Weerd y otros*, C-222/05 a C-225/05, Rec. p. I-4233, apartado 22 y jurisprudencia citada).
- 20 En el caso de autos, los litigios principales versan sobre el posible carácter discriminatorio de los métodos de cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a pensión de jubilación en relación con los trabajadores que han optado por un tipo determinado de trabajo a tiempo parcial, en el caso de autos el trabajo a tiempo parcial vertical cíclico. El tribunal remitente se pregunta sobre la compatibilidad de estos métodos de cálculo con la Directiva 97/81. En sus resoluciones de remisión, dicho tribunal explicó los motivos por los cuales considera que las cuestiones planteadas al Tribunal de Justicia son pertinentes y útiles para la solución de los litigios de los que conoce. Aunque estas resoluciones no contienen una descripción exhaustiva de las disposiciones pertinentes de la normativa nacional aplicable, son lo suficientemente precisas para permitir al Tribunal de Justicia responder de manera útil a las cuestiones que le han planteado. En cuanto a si dicha Directiva y el Acuerdo marco son de

aplicación a los litigios principales, esta cuestión se examinará en la fase del análisis del fondo de las cuestiones prejudiciales.

- 21 En consecuencia, debe declararse la admisibilidad de las peticiones de decisión prejudicial.

### *Sobre el fondo*

- 22 Mediante sus tres cuestiones, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si las cláusulas 1, 4 y 5 del Acuerdo marco se oponen a una norma como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que, en relación con los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico, conduce a excluir los períodos no trabajados al calcular la antigüedad requerida a fin de adquirir el derecho a una pensión de jubilación, mientras que los trabajadores a tiempo parcial horizontal y los que trabajan a tiempo completo no están sometidos a dicha regla.
- 23 Con carácter previo, procede determinar si situaciones como las controvertidas en los litigios principales están incluidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 97/81 y del Acuerdo marco, desde el punto de vista tanto material como temporal, y, de ser así, en qué medida.

## Sobre el ámbito de aplicación del Acuerdo marco

### — Sobre el ámbito de aplicación material

- <sup>24</sup> La Directiva 97/81 y el Acuerdo marco tienen por objeto, por una parte, promover el trabajo a tiempo parcial y, por otra parte, suprimir las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo (véase la sentencia de 24 de abril de 2008, Michaeler y otros, C-55/07 y C-56/07, Rec. p. I-3135, apartado 21).
- <sup>25</sup> Con arreglo al objetivo de suprimir las discriminaciones entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, la cláusula 4 del Acuerdo marco se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
- <sup>26</sup> Por consiguiente, es preciso determinar si las disposiciones que regulan los derechos a pensión del personal de cabina de Alitalia constituyen condiciones de empleo, en el sentido de dicha cláusula 4.
- <sup>27</sup> A este respecto, cabe señalar que el Consejo de la Unión Europea, al adoptar la directiva 97/81, que tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco, se basó en el Acuerdo sobre la política social celebrado entre los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (DO 1992, C 191, p. 91), anejo al protocolo (nº 14) sobre la política social anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (en lo sucesivo, «Acuerdo sobre política social») y, en

particular, en su artículo 4, apartado 2, que dispone que la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión Europea se realizará en los ámbitos sujetos al artículo 2. Estas disposiciones del Acuerdo sobre la política social están recogidas en los artículos 139 CE, apartado 2, y 137 CE, respectivamente.

- 28 Entre las materias recogidas, en el artículo 2, apartado 1, segundo guión, del Acuerdo sobre la política social figuran las «condiciones de trabajo», disposición que recoge el artículo 137 CE, apartado 1, letra b), en su versión modificada por el Tratado de Niza. Es obligado declarar que ni los términos de esta disposición del Acuerdo sobre la política social ni los de la cláusula 4 del Acuerdo marco permiten, por sí mismos, decidir si las condiciones de trabajo o las condiciones de empleo, previstas respectivamente en estas dos disposiciones, incluyen o no las condiciones relativas a elementos como las remuneraciones, y las pensiones controvertidas en el litigio principal. Por tanto, para interpretar estas disposiciones es necesario, conforme a jurisprudencia reiterada, tener en cuenta el contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte dicha cláusula (véase, por analogía, la sentencia de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 110).
- 29 A este respecto, se desprende del tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco que uno de sus objetivos es «garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial». Del mismo modo, en su párrafo segundo, el preámbulo del Acuerdo marco precisa que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para la eliminación de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y de contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores», objetivo que subraya igualmente el undécimo considerando de la Directiva 97/81.
- 30 De este modo, el Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, persigue un fin que participa de los objetivos fundamentales inscritos en el artículo 1 del Acuerdo sobre la política social y retomados en el artículo 136 CE, párrafo primero, así como en el párrafo tercero del preámbulo del Tratado FUE y en los puntos 7 y 10, párrafo

primero, de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989 y a la que remite la mencionada disposición del Tratado CE. Estos objetivos fundamentales están vinculados con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, así como con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores. Más concretamente, se trata de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial y garantizar su protección contra las discriminaciones, como demuestran los considerandos tercero y vigésimo tercero de la Directiva 97/81.

- 31 A mayor abundamiento, procede subrayar que el artículo 136 CE, párrafo primero, que define los objetivos para cuya consecución el Consejo puede aplicar, en las materias a que se refiere el artículo 137 CE y de conformidad con el artículo 139 CE, apartado 2, acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales a nivel de la Unión, se remite a la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, que incluye, en la parte I, número 4, el derecho de todos los trabajadores a una «remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso», entre los objetivos que se comprometen a alcanzar las partes contratantes, a tenor del artículo 20, que figura en la parte III de dicha Carta (sentencia *Impact*, antes citada, apartado 113).
- 32 Habida cuenta de estos objetivos, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, por analogía, la sentencia de 13 de septiembre de 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 38, y la sentencia *Impact*, antes citada, apartado 114).
- 33 Una interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco que excluyera categóricamente del concepto de «condiciones de empleo», a los efectos de dicha cláusula, las condiciones económicas, como las relacionadas con la retribución y las pensiones, equivaldría a reducir, haciendo caso omiso del objetivo asignado a dicha cláusula, el ámbito de protección reconocido a los trabajadores afectados frente a las discriminaciones, al introducir una distinción, basada en la naturaleza de las condiciones de empleo, que los términos empleados en esta cláusula no sugieren en absoluto.

- 34 Tal interpretación privaría de sentido a la referencia al principio *pro rata temporis* contenida en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco, que, por definición, sólo puede aplicarse a prestaciones divisibles, como las que se derivan de las condiciones de empleo económicas, relativas, por ejemplo, a las retribuciones y a las pensiones (véase, por analogía, la sentencia Impact, antes citada, apartado 116).
- 35 Ciertamente, a tenor del artículo 2, apartado 6, del Acuerdo sobre la política social, recogido en el artículo 137 CE, apartado 5, en su versión modificada por el Tratado de Niza, las disposiciones de este artículo «no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal». No obstante, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, dado que esta disposición constituye una excepción a lo dispuesto en los apartados 1 a 4 del mismo artículo, las materias reservadas por dicho apartado 5 deben ser objeto de interpretación estricta, para no afectar indebidamente al alcance de los mencionados apartados 1 a 4 ni desvirtuar los objetivos perseguidos por el artículo 136 CE (véanse las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartado 39, e Impact, apartado 122).
- 36 Por lo que se refiere más concretamente a la excepción relativa a las «remuneraciones», establecida en el artículo 137 CE, apartado 5, ya se ha declarado que ésta encuentra su razón de ser en el hecho de que la fijación del nivel de las retribuciones entra dentro del ámbito de la autonomía contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y de la competencia de los Estados miembros en la materia. En estas circunstancias, se ha considerado adecuado, en el estado actual del Derecho de la Unión, excluir la fijación del nivel de los salarios de una armonización con arreglo a los artículos 136 CE y siguientes (véanse las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartados 40 y 46, e Impact, apartado 123).
- 37 Dicha excepción debe interpretarse consiguientemente en el sentido de que se refiere a las medidas que, como las que uniforman todo o parte de los elementos constitutivos de los salarios y/o de su nivel en los Estados miembros o incluso las que establecen un salario mínimo comunitario, suponen una injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las retribuciones en ésta. Sin embargo, dicha excepción no puede extenderse a cualquier aspecto que guarde alguna relación con la remuneración, si no se quiere privar de gran parte de su contenido a algunos ámbitos

contemplados en el artículo 137 CE, apartado 1 (véase, por analogía, la sentencia, Impact, antes citada, apartado 125).

- 38 De ello se desprende que la reserva del artículo 2, apartado 6, del Acuerdo sobre la política social, recogida en el artículo 137 CE, apartado 5, no impide interpretar la cláusula 4 del Acuerdo marco en el sentido de que impone a los Estados miembros la obligación de garantizar a los trabajadores a tiempo parcial la aplicación del principio de no discriminación también en materia de retribuciones, teniendo en cuenta, cuando resulte apropiado, el principio de *pro rata temporis*.
- 39 Si bien es cierto que la determinación del nivel de los distintos elementos constitutivos de la retribución de un trabajador no es competencia del legislador de la Unión y sigue correspondiendo indudablemente a las autoridades competentes de los distintos Estados miembros, no es menos cierto que, en el ejercicio de su competencia en los ámbitos no incluidos en la de la Unión, estas autoridades deben respetar el Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Impact, antes citada, apartado 129), en particular la cláusula 4 del Acuerdo marco.
- 40 De ello se deduce que, al determinar tanto los elementos constitutivos de la retribución como el nivel de estos elementos, las autoridades nacionales competentes deben aplicar a los trabajadores a tiempo parcial el principio de no discriminación como está recogido en la cláusula 4 del Acuerdo marco.
- 41 Respecto a las pensiones, procede precisar que, conforme a jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia dictada en el contexto del artículo 119 del Tratado CE y, posteriormente, a partir del 1 de mayo de 1999, en el contexto del artículo 141 CE, artículos relativos al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia

de retribuciones, están incluidas en el concepto de «retribución», en el sentido del artículo 141 CE, apartado 2, las pensiones que dependen de la relación de empleo que vincula al trabajador con el empleador, con exclusión de las que se derivan de un régimen legal a cuya financiación contribuyan los trabajadores, los empleadores y, en su caso, los poderes públicos en una medida que depende menos de tal relación de trabajo que de consideraciones de política social (véanse, en particular, las sentencias de 25 de mayo de 1971, Defrenne, 80/70, Rec. p. 445, apartados 7 y 8; de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, apartados 16 a 22; de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartados 22 a 28, y de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, Rec. p. I-12575, apartados 56 a 64).

- 42 Habida cuenta de esta jurisprudencia, procede declarar que están comprendidas en el concepto de «condiciones de empleo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, las pensiones que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, que dependen menos de tal relación que de consideraciones de orden social (véase, por analogía, la sentencia Impact, antes citada, apartado 132).
- 43 Esta interpretación viene corroborada por la indicación que figura en el tercer párrafo del Preámbulo del Acuerdo marco, conforme a la cual las partes de éste «[reconocen] que los asuntos relativos a los regímenes legales de seguridad social son competencia de los Estados miembros» y consideran que debe darse efectos a la Declaración sobre el empleo adoptada en el Consejo Europeo que tuvo lugar en Dublín en diciembre de 1996, la cual puso de relieve, en particular, la necesidad de adaptar los sistemas de seguridad social a los nuevos modelos de trabajo para facilitar una protección social adecuada a las personas contratadas en el marco de dichos modelos.
- 44 También apoya esta interpretación el hecho de que el Acuerdo marco, que fue celebrado por los interlocutores sociales representados por organizaciones interprofesionales, no tenga por objeto regular las cuestiones relacionadas con la seguridad social ni imponer obligaciones a los organismos nacionales de seguridad social, que no son

partes de dicho Acuerdo (véase, por analogía, la sentencia de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Rec. p. I-6525, apartados 48 a 50).

- <sup>45</sup> Toda vez que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es de aplicación a las pensiones que dependen de una relación de empleo entre trabajador y empresario, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, cabe también determinar si el régimen de pensión controvertido en los litigios principales está incluido en una u otra categoría. Para realizar esto, ha lugar a aplicar por analogía los criterios desarrollados por la jurisprudencia a fin de apreciar si una pensión de jubilación está incluida en el ámbito de aplicación del artículo 141 CE.
- <sup>46</sup> A este respecto, debe recordarse que sólo el criterio consistente en determinar que la pensión se abona al trabajador en razón de la relación de trabajo entre el interesado y su antiguo empresario, es decir, el criterio del empleo, extraído del propio tenor de dicho artículo, puede tener carácter decisivo. Bien es cierto que este criterio no puede tener carácter exclusivo, ya que las pensiones abonadas por regímenes legales de seguridad social pueden tener en cuenta, total o parcialmente, la retribución de la actividad. Sin embargo, estas pensiones no constituyen retribuciones en el sentido del artículo 141 CE (véase la sentencia Schönheit y Becker, antes citada, apartados 56 y 57 y jurisprudencia citada).
- <sup>47</sup> No obstante, las consideraciones de política social, de organización del Estado, de ética, o incluso las razones de carácter presupuestario que influyeron o pudieron influir en que el legislador nacional estableciese un determinado régimen no pueden prevalecer si la pensión sólo afecta a una categoría particular de trabajadores, si está directamente en función de los años de servicio cumplidos y si su cuantía se calcula basándose en el último sueldo (véase la sentencia Schönheit y Becker, antes citada, apartado 58 y jurisprudencia citada).

- 48 Por consiguiente, para determinar si una pensión de jubilación abonada en virtud de un régimen como el aplicable al personal de cabina de Alitalia está incluida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, procede examinar si dicha pensión responde a los tres requisitos mencionados en el apartado anterior. Incumbe al juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos de los litigios de que conoce y para interpretar la normativa nacional aplicable, determinar si se cumplen estos requisitos.
- 49 No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en el marco de una remisión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su interpretación (véase, en particular, la sentencia de 23 de noviembre de 2006, *Asnef-Equifax y Administración del Estado*, C-238/05, Rec. p. I-11125, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 50 El hecho de que el régimen de pensiones del personal de cabina de Alitalia esté administrado por un organismo público, como el INPS, que, por otro lado, gestiona en virtud de la normativa el sistema italiano de seguridad social, no es determinante para apreciar si dicho régimen de pensión está incluido en el régimen legal de seguridad social o, al contrario, en las condiciones de remuneración (véase, en particular, la sentencia de 1 de abril de 2008, *Maruko*, C-267/06, Rec. p. I-1757, apartado 57).
- 51 Del mismo modo, la naturaleza –pública o privada– del accionariado de Alitalia no constituye un criterio determinante, puesto que la jurisprudencia ya ha reconocido que, si se cumplen los tres requisitos enunciados en el apartado 47 de la presente sentencia, la pensión abonada por un empleador público a un funcionario es entonces absolutamente comparable a la que abonaría un empleador privado a sus antiguos asalariados (véase la sentencia *Schönheit y Becker*, antes citada, apartado 58).

## — Sobre el ámbito de aplicación temporal

- 52 El INPS alega, en esencia, que el Acuerdo marco sólo es de aplicación a los períodos de empleo posteriores a la entrada en vigor de la medida nacional que garantiza la adaptación del Derecho interno a la Directiva 97/81, a saber, el Decreto Legislativo n° 61/2000. Pues bien, por lo que se refiere a las Sras. Bruno, Lotti y Matteucci, afirma que el cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a pensión se refiere, total o parcialmente, a períodos anteriores a la finalización del plazo de transposición de dicha Directiva, períodos que, en consecuencia no están incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco.
- 53 A este respecto, cabe recordar que, según jurisprudencia reiterada, una norma nueva se aplica, salvo excepción, inmediatamente a los efectos futuros de una situación nacida bajo el imperio de la antigua norma (véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 14 de abril de 1970, Brock, 68/69, Rec. p. 171, apartado 7; de 10 de julio de 1986, Licata/CES, 270/84, Rec. p. 2305, apartado 31; de 18 de abril de 2002, Duchon, C-290/00, Rec. p. I-3567, apartado 21; de 11 de diciembre de 2008, Comisión/Freistaat Sachsen, C-334/07 P, Rec. p. I-9465, apartado 43, y de 22 de diciembre de 2008, Centeno Mediavilla y otros/Comisión, C-443/07 P, Rec. p. I-10945, apartado 61).
- 54 Como señaló la Abogado General en el punto 39 de sus conclusiones, ni la Directiva 97/91 ni el Acuerdo marco establecen una excepción al principio recordado en el apartado anterior.
- 55 Por consiguiente, el cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a una pensión de jubilación como las controvertidas en el litigio principal se rige por las disposiciones de la Directiva 97/81, incluyendo los períodos de actividad anteriores a su entrada en vigor.

## Sobre la primera cuestión

- 56 Mediante su primera cuestión, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco, relativa al principio de no discriminación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, cuando ésta, por lo que respecta al trabajo a tiempo parcial vertical cíclico, tiene como efecto excluir los períodos no trabajados del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir un derecho a una pensión de jubilación.
- 57 La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco establece que, por lo que se refiere a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
- 58 La prohibición de discriminación formulada en dicho precepto no es sino la expresión específica del principio general de igualdad, que está incluido entre los principios fundamentales del Derecho de la Unión (véase la sentencia de 12 de octubre de 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, apartados 54 y 56).
- 59 En consecuencia, ha lugar a examinar si el hecho de excluir del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a una pensión de jubilación los períodos no trabajados de los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico, por el mero motivo de que trabajen a tiempo parcial, conduce a tratarles de manera menos favorables que a los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable.

- 60 A este respecto, la cláusula 3 de dicho Acuerdo marco proporciona criterios de definición del «trabajador a tiempo completo comparable». Éste se define en el apartado 2, párrafo primero, de dicha cláusula como «un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias». Según el apartado 2, párrafo segundo, de la misma cláusula, en caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo centro de trabajo, «la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos y las prácticas nacionales».
- 61 Para un trabajador a tiempo completo, la duración que se tiene en cuenta al calcular la antigüedad requerida a fin de adquirir el derecho a una pensión de jubilación coincide con el de la relación laboral. En cambio, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico, la antigüedad no se computa sobre la misma base, porque se calcula únicamente sobre la duración de los períodos efectivamente trabajados, habida cuenta de la reducción de la jornada laboral.
- 62 De este modo, un trabajador a tiempo completo disfruta, por un período de empleo de doce meses consecutivos, de un año de antigüedad a fines de la determinación de la fecha en la que puede tener derecho a pensión. Por el contrario, un trabajador en una situación comparable que haya optado, según la fórmula del tiempo parcial vertical cíclico, por una reducción del 25 % de su jornada laboral, contará, para el mismo período, con una antigüedad igual únicamente al 75 % de la de su colega que trabaja a tiempo completo, y ello sólo porque trabaja a tiempo parcial. De ello se deduce que, mientras que sus contratos de trabajo tienen una duración efectiva equivalente, el trabajador a tiempo parcial adquiere la antigüedad que da derecho a pensión de jubilación a un ritmo más lento que el trabajador a tiempo completo. Por lo tanto, se trata de una diferencia de trato basada únicamente en el trabajo a tiempo parcial.

- 63 Tanto el INPS como el Gobierno italiano alegan, en esencia, que dicha diferencia no constituye una desigualdad de trato, en la medida en que los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico no se encuentran en situaciones comparables. De este modo, sostienen que los trabajadores incluidos en cada una de estas categorías sólo adquieren la antigüedad correspondiente a los períodos efectivamente trabajados. También subrayan que los empleadores abonan las cotizaciones sociales sólo en relación con los períodos trabajados, y que, en relación con los períodos no trabajados, el Derecho italiano reconoce a todos los trabajadores a tiempo parcial la posibilidad de abonar voluntariamente períodos de cotización complementarios.
- 64 No obstante, procede recordar que el principio de no discriminación entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo se aplica a las condiciones de empleo, entre las que figura la remuneración, concepto que, como se ha expuesto en los apartados 42 a 46 de la presente sentencia, incluye igualmente las pensiones, a excepción de las que están incluidas en el régimen de seguridad social. En consecuencia, la remuneración de los trabajadores a tiempo parcial debe ser equivalente a la de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de *pro rata temporis* enunciado en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco.
- 65 De este modo, el cálculo del importe de la pensión depende directamente de la cantidad de trabajo efectuada por el trabajador y de las cotizaciones correspondientes, según el principio de *pro rata temporis*. A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que el Derecho de la Unión no se opone al cálculo de una pensión de jubilación conforme a una regla *pro rata temporis* en caso de trabajo a tiempo parcial. En efecto, la consideración del período de tiempo que el trabajador a tiempo parcial ha trabajado efectivamente durante su carrera, en comparación con el de un trabajador que ha trabajado a tiempo completo durante toda su carrera, constituye un criterio objetivo que permite una reducción proporcionada de sus derechos a pensión (véase, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Schönheit y Becker, apartados 90 y 91, y Gómez-Limón Sánchez-Camacho, apartado 59).

- 66 En cambio, el principio de *pro rata temporis* no es aplicable a la determinación de la fecha de adquisición del derecho a pensión, en la medida en que ésta depende exclusivamente de la duración de la antigüedad adquirida por el trabajador. En efecto, esta antigüedad se corresponde con la duración efectiva de la relación de empleo, y no con la cantidad de trabajo realizada durante dicha relación. Por tanto, el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo implica que la duración de la antigüedad tenida en cuenta a efectos de la determinación de la fecha de adquisición de un derecho a pensión se calcule para el trabajador a tiempo parcial como si hubiera ocupado un puesto a tiempo completo, tomando en consideración íntegramente los períodos no trabajados.
- 67 La diferencia de trato constatada en los apartados 61 y 62 de la presente sentencia se ve más acentuada aún por el hecho de que se desprende de los debates ante el Tribunal de Justicia que el trabajo a tiempo parcial vertical cíclico es la única modalidad de trabajo a tiempo parcial permitida al personal de cabina de Alitalia en virtud del convenio colectivo aplicable.
- 68 De ello se deduce que una norma como la controvertida en el litigio principal trata de manera menos favorable a los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico que a los trabajadores a tiempo completo comparables, y ello únicamente porque trabajan a tiempo parcial.
- 69 Sin embargo, se desprende de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que tal diferencia de trato puede considerarse conforme al principio de no discriminación si está justificada por razones objetivas.

- 70 Instados a explicar las razones que permiten justificar dicha diferencia de trato, el INPS y el Gobierno italiano declararon en la vista que, en Derecho italiano, el contrato de trabajo a tiempo parcial vertical cíclico se considera suspendido durante los períodos no trabajados, y que no se abona ninguna remuneración ni cotización durante éstos.
- 71 En primer lugar, es preciso señalar que esta justificación es a primera vista difícilmente compatible con el hecho de que la documentación transmitida al Tribunal de Justicia y los debates ante éste han demostrado que, en relación con los empleados públicos, la normativa italiana prevé expresamente, en el artículo 8 de la Ley n° 554, de 29 de diciembre de 1988, relativa a determinadas disposiciones en materia de empleo público (GURI n° 1, de 2 de enero de 1989) que, «para adquirir derechos a pensión en la administración de que se trate [...], se deberán tener en cuenta en su integridad los años de servicio con jornada reducida». Esta diferencia de régimen ya permite dudar de la pertinencia de la justificación invocada por el INPS y el Gobierno italiano.
- 72 En segundo lugar, cabe recordar que, con arreglo a la cláusula 3 del Acuerdo marco, el trabajador a tiempo parcial se define por el mero hecho de que la jornada normal de trabajo que realiza es de duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. De este modo, el trabajo a tiempo parcial constituye un modo de ejecución particular de la relación laboral, caracterizado únicamente por la reducción de la jornada normal de trabajo. Por consiguiente, esta característica no puede asimilarse a supuestos en los que la ejecución del contrato de trabajo, a tiempo completo o a tiempo parcial, se suspende debido a un impedimento o una interrupción temporal imputable al trabajador, a la empresa o a una causa ajena a ambos. En efecto, los períodos no trabajados, que corresponden a la reducción de la jornada laboral prevista en un contrato de trabajo a tiempo parcial, se derivan de la ejecución normal de dicho contrato, y no de su suspensión. El trabajo a tiempo parcial no implica la interrupción del empleo (véase, por analogía con el trabajo compartido, la sentencia de 17 de junio de 1998, Hill y Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, apartado 32).

73 En consecuencia, aunque la argumentación del INPS y del Gobierno italiano puede entenderse en el sentido de que tiene por objeto alegar que la diferencia de trato controvertida en los litigios principales está justificada por el hecho de que los períodos que corresponden a la reducción de jornada de un contrato de trabajo a tiempo parcial tienen por efecto suspender la ejecución de éste, tal argumentación es contraria a la definición de tiempo parcial que figura en la cláusula 3 del Acuerdo marco y equivale a privar de efecto útil el principio, enunciado en la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, que prohíbe, por lo que respecta a las condiciones de empleo, que se trate a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial.

74 Aun suponiendo que dicha argumentación deba entenderse en el sentido de que tiene por objeto demostrar que la diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico y los trabajadores a tiempo completo está justificada por razones fundadas en el Derecho nacional, es necesario recordar que corresponde al tribunal remitente, dentro del margen de apreciación que le conceda su Derecho nacional, interpretar y aplicar una disposición de Derecho interno en un sentido conforme con las exigencias del Derecho de la Unión y, si dicha interpretación conforme no es posible, abstenerse de aplicar cualquier disposición del Derecho interno contraria a estas exigencias (véase la sentencia de 18 de diciembre de 2007, *Frigerio Luigi & C.*, C-357/06, Rec. p. I-12311, apartado 28).

75 Del conjunto de las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la primera cuestión prejudicial que, en relación con las pensiones de jubilación, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional que, en relación con los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico, excluye los períodos no trabajados del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir un derecho a tal pensión, a menos que tal diferencia de trato esté justificada por razones objetivas.

## Sobre la segunda cuestión

- 76 Mediante su segunda cuestión, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si las cláusulas 1 y 5, apartado 1, del Acuerdo marco, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una norma nacional como la controvertida en los litigios principales, en la medida en que constituye para los trabajadores un obstáculo importante a fines de elegir un trabajo a tiempo parcial vertical cíclico.
- 77 Se desprende en particular de la cláusula 1 del Acuerdo marco que éste persigue una doble finalidad, consistente, por un lado, en promover el trabajo a tiempo parcial mejorando su calidad, y, por otro, en eliminar las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo (véase la sentencia Michaeler y otros, antes citada, apartado 22).
- 78 En virtud de este doble finalidad, la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco prevé la obligación de los Estados miembros de «identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativas que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos».
- 79 Pues bien, la norma controvertida en el litigio principal, en la medida en que concierne a las pensiones de jubilación que dependen de la relación laboral, excepto aquellas que se derivan de un régimen legal de seguridad social, al excluir del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir un derecho a pensión los períodos no trabajados, instaura una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico y los trabajadores a tiempo completo, y, por ende, vulnera el principio de no discriminación enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo marco. Además, como se ha señalado en el apartado 67 de la presente sentencia, esta diferencia de trato se ve acentuada por el hecho de que el trabajo a tiempo parcial vertical cíclico es la única modalidad de trabajo a tiempo parcial que se ofrece al personal de cabina de Alitalia.

- 80 La conjunción de estos elementos tiende a hacer menos atractivo el recurso al trabajo a tiempo parcial para esta categoría de trabajadores, incluso a disuadirles de ejercer su actividad profesional según tal modalidad, en la medida en que dicha elección conduce a retrasar en el tiempo la fecha de adquisición de su derecho a pensión en proporción igual a la de la reducción de su jornada laboral en relación con la de los trabajadores a tiempo completo comparables. Tales efectos son manifiestamente contrarios al objeto del Acuerdo marco, que consiste en facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial.
- 81 Por tanto, procede responder a la segunda cuestión que, en el supuesto en que el tribunal remitente llegue a la conclusión de que la norma nacional controvertida en los litigios principales es incompatible con la cláusula 4 del Acuerdo marco, procederá interpretar las cláusulas 1 y 5, apartado 1, de éste en el sentido de que se oponen también a tal norma.

### Sobre la tercera cuestión

- 82 Mediante su tercera cuestión, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco, relativa al principio de no discriminación, debe interpretarse en el sentido de que prohíbe, además de las discriminaciones entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo comparables, las discriminaciones entre diferentes formas de trabajo a tiempo parcial, como el trabajo a tiempo parcial vertical cíclico y el trabajo a tiempo parcial horizontal.
- 83 Habida cuenta de las respuestas proporcionadas a las dos cuestiones anteriores, no ha lugar a pronunciarse sobre esta cuestión.

## Costas

- <sup>84</sup> Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

- 1) **En relación con las pensiones de jubilación, la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional que, en relación con los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico, excluye los períodos no trabajados del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir un derecho a tal pensión, a menos que tal diferencia de trato esté justificada por razones objetivas.**
  
- 2) **En el supuesto en que el tribunal remitente llegue a la conclusión de que la norma nacional controvertida en los litigios principales es incompatible con la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, anexo a la Directiva 97/81, procederá interpretar las cláusulas 1 y 5, apartado 1, de éste en el sentido de que se oponen también a tal norma.**

Firmas