



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 5 de noviembre de 2014*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial — Principio de no discriminación — Convenio colectivo que establece un complemento por hijo a cargo — Cálculo del complemento abonado a los trabajadores a tiempo parcial según el principio de pro rata temporis»

En el asunto C-476/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Austria), mediante resolución de 13 de septiembre de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de octubre de 2012, en el procedimiento entre

Österreichischer Gewerkschaftsbund

y

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Presidente de Sala, y los Sres. S. Rodin, A. Borg Barthet y E. Levits (Ponente) y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 25 de septiembre de 2013;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Österreichischer Gewerkschaftsbund, por el Sr. A. Ehm, Rechtsanwalt;
- en nombre del Verband Österreichischer Banken und Bankiers, por el Sr. B. Hainz, Rechtsanwalt;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. B. Eggers y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de febrero de 2014;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: alemán.

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial»), que figura en el anexo 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), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO L 131, p. 10), y del artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- 2 Esta demanda se presentó en el marco de un litigio entre el Österreichischer Gewerkschaftsbund (Federación austriaca de sindicatos) y el Verband Österreichischer Banken und Bankiers (asociación de bancos y banqueros austriacos; en lo sucesivo, «VÖBB»), en relación con un complemento por hijo a cargo abonado sobre la base del convenio colectivo para los empleados del sector bancario (en lo sucesivo, «CCBB»).

Marco jurídico

Normativa de la Unión

- 3 Con arreglo a la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, éste tiene por objeto «garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial».
 - 4 La cláusula 4 del citado Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece:
 - «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 apropiado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.
- [...]

Normativa nacional

- 5 El artículo 19 *quater* de la Arbeitszeitgesetz (Ley sobre la duración de la jornada de trabajo) dispone:
 - «1. Se considerará que un trabajo es a tiempo parcial cuando la media de la jornada de trabajo pactada por semana sea inferior a la jornada de trabajo semanal fijada por ley o a la jornada de trabajo semanal establecida en el convenio colectivo aplicable.
- [...]
6. No podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo por el motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. [...]
 7. En caso de litigio, el empresario deberá probar que cualquier condición de empleo menos favorable no se basa en que la actividad se lleva a cabo a tiempo parcial.»

- 6 Con arreglo al capítulo III del CCBB, titulado «Prestaciones sociales», «el complemento familiar y el complemento por hijo a cargo se perciben en concepto de prestaciones sociales».
- 7 El artículo 21, apartado 2, del CCBB, titulado «Complemento familiar», establece:
- «2. Los complementos familiares a los [...] trabajadores a tiempo parcial se calculan dividiendo el importe aplicable a los trabajadores a tiempo completo [...] entre la jornada de trabajo semanal normal prevista por el convenio colectivo (a saber, 38 horas y media) y multiplicando el resultado por el número de horas de trabajo semanal pactado».
- 8 El artículo 22 del CCBB, titulado «Complemento por hijo a cargo», tiene el siguiente tenor:
- «1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento por hijo a cargo por cada hijo por el que tengan derecho a percibir la prestación familiar legalmente prevista y respecto a la que aporten pruebas de su percepción. [...]
- [...]
4. El artículo 21, apartado 2 [...], se aplica por analogía al complemento por hijo a cargo.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 9 El Österreichischer Gewerkschaftsbund interpuso, en su condición de organismo competente para representar a los empleados del sector bancario austríaco, una demanda con arreglo al procedimiento especial previsto en el artículo 54, apartado 2, de la Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Ley relativa a las competencias y al procedimiento en materia de seguridad social y de Derecho laboral) (BGBl. 104/1985).
- 10 Esta demanda, dirigida contra el VÖBB, como organismo competente para la representación de la patronal del sector bancario austriaco, tiene por objeto que el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo) declare que los trabajadores a tiempo parcial incluidos en el ámbito de aplicación del CCBB tienen derecho al pago íntegro del complemento por hijo a cargo establecido en el artículo 22, apartado 1, de dicho convenio colectivo, y no sólo a un importe calculado en proporción a la duración de su jornada laboral.
- 11 En estas circunstancias, al albergar dudas sobre el alcance del principio *pro rata temporis* en el asunto del que conoce, el Oberster Gerichtshof decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:
- «1) Atendiendo a la naturaleza de la prestación, ¿es aplicable (por ser adecuado) el principio *pro rata temporis* en los términos de la cláusula 4, punto 2, del [Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial] a un complemento por hijo a cargo establecido en un convenio colectivo que consiste en una prestación social del empresario dirigida a compensar en parte las cargas financieras que soportan los padres por la manutención del hijo por el que se percibe el complemento?
- 2) En caso de que se responda negativamente a la primera cuestión:
- ¿Debe interpretarse la cláusula 4, punto 1, del [Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial] en el sentido de que una diferencia de trato dispensada a los trabajadores a tiempo parcial mediante la reducción alícuota del derecho al complemento por hijo a cargo en proporción al tiempo de trabajo está objetivamente justificada en vista del amplio margen de apreciación del

que disponen los interlocutores sociales para establecer un determinado objetivo de política social y económica y las medidas adecuadas para su consecución, suponiendo que una prohibición de concesión alícuota

- a) dificulte o imposibilite el trabajo a tiempo parcial en la modalidad de trabajo a tiempo parcial para padres y/o el desempeño de empleos menores durante las excedencias por cuidado de hijo, y/o
 - b) produzca distorsiones de la competencia debido a la mayor carga financiera para los empresarios con un mayor número de trabajadores a tiempo parcial así como a una disminución de la disposición de los empresarios a contratar trabajadores a tiempo parcial, y/o
 - c) implique una ventaja para los trabajadores a tiempo parcial que tengan otras relaciones laborales a tiempo parcial y varios derechos, por convenio colectivo, a prestaciones como el complemento por hijo a cargo, y/o
 - d) implique una ventaja para los trabajadores a tiempo parcial, ya que éstos disfrutaban de más tiempo libre que los trabajadores a tiempo completo, de modo que disponen de mejores opciones para el cuidado de sus hijos?
- 3) En caso de que se responda negativamente a las cuestiones primera y segunda:

¿Debe interpretarse el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales [de la Unión Europea] en el sentido de que se opone a que en un sistema de Derecho laboral en el que aspectos esenciales de las normas laborales mínimas se establecen atendiendo a las valoraciones de política social consensuadas entre interlocutores sociales especialmente seleccionados y cualificados, en caso de nulidad (según la práctica nacional) de tan sólo una norma específica (por vulnerar el principio de no discriminación del Derecho de la Unión) de un convenio colectivo (en el presente asunto, reducción alícuota del complemento por hijo en caso de trabajo a tiempo parcial), la sanción de nulidad afecte a toda la norma establecida por convenio colectivo correspondiente a ese ámbito de regulación (en el presente asunto, el complemento por hijo a cargo)?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

- 12 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula, 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que el principio de *pro rata temporis* se aplica al cálculo del importe de un complemento por hijo a cargo abonado por el empresario de un trabajador a tiempo parcial en ejecución de un convenio colectivo, como el CCBB.
- 13 Sobre este particular, debe señalarse, en primer lugar que, según la información aportada por el tribunal remitente en su petición de decisión prejudicial, la asignación por hijo a cargo de que se trata no es una prestación establecida por la ley y abonada por el Estado. El empresario la abona en virtud de un convenio colectivo, negociado por las partes contratantes, en beneficio de los trabajadores que tienen hijos a cargo.

- 14 De ello se desprende que este complemento no puede calificarse de «prestación de seguridad social», en el sentido del Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166, p. 1), aunque dicho complemento persiga objetivos análogos a los de determinadas prestaciones establecidas por dicho Reglamento.
- 15 En segundo lugar, debe señalarse que, según la misma información, confirmada durante la vista, las partes en el litigio principal están de acuerdo en que el complemento de que se trata es una retribución abonada al trabajador.
- 16 Esta calificación del complemento por hijo a cargo se corresponde, como puso de manifiesto la Abogado General en el punto 36 de sus conclusiones, con la que resulta del Derecho de la Unión. En efecto, debe recordarse que, según jurisprudencia constante, con arreglo al artículo 157 TFUE, apartado 2, debe entenderse por «retribución» el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. Según reiterada jurisprudencia, dicho concepto engloba todas las gratificaciones, actuales o futuras, siempre que se paguen, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo (véase la sentencia Hliddal y Bornand, C-216/12 y C-217/12, EU:C:2013:568, apartado 41 y jurisprudencia citada).
- 17 En este marco, el Tribunal de Justicia ha aclarado que la naturaleza jurídica de dichas percepciones económicas no es relevante para la aplicación del artículo 157 TFUE cuando éstas se conceden en razón de la relación de trabajo (sentencia Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, apartado 16).
- 18 El Tribunal de Justicia también ha subrayado que, si bien es cierto que numerosas gratificaciones concedidas por un empresario responden también a consideraciones de política social, el carácter de retribución de una prestación no puede ser puesto en duda cuando el trabajador tiene derecho a recibir de su empresario la prestación de que se trate a causa de la existencia de la relación de trabajo (sentencia Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, apartado 18).
- 19 Ahora bien, dado que el complemento por hijo a cargo forma parte de la retribución del trabajador, está determinado por los términos de la relación laboral convenidos entre éste y el empresario.
- 20 De ello se deduce que, si, según los términos de esta relación laboral, el trabajador está contratado a tiempo parcial, debe considerarse que el cálculo del complemento por hijo a cargo en virtud del principio de *pro rata temporis* está objetivamente justificado, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, y es apropiado, en el sentido de la cláusula 4, apartado 2, de dicho Acuerdo marco (véase, por analogía, la sentencia Heimann y Toltschin, C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693, apartado 34 y jurisprudencia citada).
- 21 A este respecto, debe señalarse, por un lado, que es manifiesto que la naturaleza de la prestación controvertida en el litigio principal no puede obstar a la aplicación de la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, dado que el complemento por hijo a cargo, al formar parte de las ventajas abonadas en metálico al trabajador, es una prestación divisible (véanse, por analogía, las sentencias Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 116, y Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartado 34).
- 22 Por otra parte, ha lugar a recordar que el Tribunal de Justicia ya aplicó el principio de *pro rata temporis* a otras prestaciones a cargo del empresario y vinculadas a una relación laboral a tiempo parcial.
- 23 De este modo, el Tribunal de Justicia declaró que, en el caso del trabajo a tiempo parcial, el Derecho de la Unión no se opone ni al cálculo de una pensión de jubilación según el principio de *pro rata temporis* (véase, en este sentido, la sentencia Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, EU:C:2003:583,

apartados 90 y 91), ni a que las vacaciones anuales retribuidas estén sometidas al mismo principio (véanse, en este sentido, las sentencias Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 33, y Heimann y Toltschin, EU:C:2012 :693, apartado 36).

- 24 En efecto, en los asuntos que dieron lugar a las mencionadas sentencias, la toma en consideración de la duración de la jornada laboral reducida en relación con la del trabajador a tiempo completo constituía un criterio objetivo que permitía una reducción proporcionada de los derechos de los trabajadores afectados.
- 25 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula, 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que el principio de *pro rata temporis* se aplica al cálculo del importe de un complemento por hijo a cargo abonado por el empresario de un trabajador a tiempo parcial en ejecución de un convenio colectivo, como el CCBB.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

- 26 Teniendo en cuenta la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no ha lugar responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera planteadas por el órgano jurisdiccional remitente.

Costas

- 27 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 al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

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

La cláusula, 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo 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, en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, debe interpretarse en el sentido de que el principio de *pro rata temporis* se aplica al cálculo del importe de un complemento por hijo a cargo abonado por el empresario de un trabajador a tiempo parcial en ejecución de un convenio colectivo, como el convenio colectivo para los empleados del sector bancario austriaco.

Firmas