



Recopilación de la Jurisprudencia

Asunto C-184/22

IK

contra

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 29 de julio de 2024

«Procedimiento prejudicial — Política social — Artículo 157 TFUE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Directiva 2006/54/CE — Artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero — Prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo — Trabajo a tiempo parcial — Directiva 97/81/CE — Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial — Cláusula 4 — Prohibición de tratar a los trabajadores a tiempo parcial de manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables — Pago de un complemento salarial únicamente por las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores a tiempo parcial en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo»

1. *Política social — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo a tiempo parcial — Directiva 97/81/CE — Prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo parcial — Trabajadores y trabajadoras — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Igualdad de trato — Directiva 2006/54/CE — Normativa nacional que establece el pago de un complemento salarial a los trabajadores a tiempo parcial únicamente por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo — Trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial — Justificación — Inexistencia (Art. 157 TFUE; Directiva 97/81/CE del Consejo, anexo, cláusula 4, punto 1)*

(véanse los apartados 30 a 38, 40, 42 a 45, 47 y 49 a 53 y el punto 1 del fallo)

2. *Política social — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo a tiempo parcial — Directiva 97/81/CE — Prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo parcial — Trabajadores y trabajadoras — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Igualdad de trato — Directiva 2006/54/CE — Normativa nacional que establece el pago de un complemento salarial a los trabajadores a tiempo parcial únicamente por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo — Trabajadores a tiempo parcial, esencialmente mujeres — Discriminación indirecta — Justificación — Inexistencia [Art. 157 TFUE; Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, arts. 2, ap. 1, letra b), y 4, párr. 1]*

(véanse los apartados 56 a 61, 63 a 65, 67 y 70 a 73 y el punto 2 del fallo)

Resumen

El Tribunal de Justicia, que conoce de unas cuestiones prejudiciales planteadas por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), precisa las condiciones en las que el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias, previsto, por lo que respecta a los trabajadores a tiempo parcial, únicamente por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable, constituye un trato «menos favorable» y una discriminación indirecta por razón de sexo.

IK (asunto C-184/22) y CM (asunto C-185/22) trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial para KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, un prestador de servicios de diálisis ambulatoria que opera en todo el territorio de la República Federal de Alemania. Están obligadas a realizar, en virtud de su contrato de trabajo, el 40 % y el 80 %, respectivamente, de la jornada laboral semanal ordinaria que realiza un trabajador a tiempo completo, que el convenio colectivo general aplicable en el sector de que se trata fija en 38,5 horas.

Las demandantes en los litigios principales interpusieron un recurso ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania) en el que solicitaban que se registrara un crédito de horas correspondiente a los complementos salariales adeudados por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral pactada en sus contratos de trabajo y una indemnización. Alegaron haber sido tratadas de manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo por el hecho de trabajar a tiempo parcial y haber sufrido una discriminación indirecta por razón de sexo por cuanto la parte demandada en los litigios principales emplea mayoritariamente a mujeres a tiempo parcial.

Al haber sido desestimados dichos recursos, IK y CM recurrieron en apelación ante el Landesarbeitsgericht Hessen (Tribunal Regional de lo Laboral de Hesse, Alemania), el cual condenó al empresario a abonar en las cuentas de horas de trabajo de las citadas demandantes un crédito de horas, pero desestimó la pretensión que tenía por objeto el pago de una indemnización.

El tribunal remitente, que conoce de un recurso de casación, decidió preguntar al Tribunal de Justicia si IK y CM han sido objeto de un trato «menos favorable» en su condición de trabajadoras a tiempo parcial, en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial,¹ así como de una discriminación indirecta por razón de sexo, en el sentido de la Directiva 2006/54.²

¹ Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), 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).

² Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

Apreciación del Tribunal de Justicia

En primer lugar, el Tribunal de Justicia declara que una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria establecida para los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable constituye un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial, en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco.

A este respecto, subraya, en primer lugar, que esta cláusula no debe interpretarse de manera restrictiva y que tiene por objeto aplicar el principio de no discriminación a los trabajadores a tiempo parcial.

Dado que, en el caso de autos, parece no cuestionarse que las prestaciones efectuadas por las demandantes en los litigios principales son comparables a las efectuadas por los trabajadores a tiempo completo, el Tribunal de Justicia se pronuncia a continuación sobre la cuestión de si existe diferencia de trato entre quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial y quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo.

A este respecto, de las resoluciones de remisión se desprende que, para disfrutar del complemento salarial por horas extraordinarias, quien trabaja como auxiliar de clínica a tiempo parcial debe efectuar el mismo número de horas de trabajo que quien trabaja como auxiliar de clínica a tiempo completo, independientemente de la jornada laboral ordinaria individualmente pactada en su contrato de trabajo. Así, quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo perciben un complemento por horas extraordinarias a partir de la primera hora de trabajo realizada en exceso de su jornada laboral ordinaria, esto es, 38,5 horas de trabajo semanales, mientras que quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial no perciben ningún complemento por las horas de trabajo que exceden de la jornada laboral ordinaria pactada en sus contratos de trabajo, pero que se sitúan por debajo de la jornada laboral ordinaria fijada para quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo.

En consecuencia, resulta que quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial son objeto de un trato «menos favorable» con respecto a quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo.

Por último, el Tribunal de Justicia proporciona al tribunal remitente las indicaciones necesarias para que pueda apreciar si esta diferencia de trato puede considerarse justificada por una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco.

Recuerda al respecto que este concepto de «razón objetiva» requiere que la diferencia de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto.

En cuanto a si el objetivo de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada para dichos trabajadores puede constituir una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, la fijación de un umbral uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a

tiempo completo, en lo relativo a la concesión de un complemento salarial por horas extraordinarias, no permite alcanzar, por lo que respecta a los trabajadores a tiempo parcial, ese objetivo.

Además, por lo que se refiere al objetivo de evitar un trato desfavorable a los trabajadores a tiempo completo en comparación con los trabajadores a tiempo parcial, se trataría a los trabajadores a tiempo completo, por lo que respecta a las horas extraordinarias, del mismo modo que a los trabajadores a tiempo parcial, sin perjuicio de la aplicación del principio de *pro rata temporis*. Así pues, este segundo objetivo tampoco puede justificar la diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo.

En segundo lugar, el Tribunal de Justicia concluye que la normativa nacional controvertida constituye igualmente una discriminación indirecta por razón de sexo en el sentido del artículo 157 TFUE y de los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54.

En efecto, aunque en el caso de autos se trate de una medida aparentemente neutra, de las resoluciones de remisión se desprende que esa medida sitúa en desventaja a una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres, sin que sea asimismo necesario que el grupo de trabajadores al que dicha normativa no sitúa en desventaja, concretamente los trabajadores a tiempo completo, esté constituido por un número considerablemente mayor de hombres que de mujeres. Corresponde al tribunal remitente apreciar en qué medida los datos de que dispone relativos a la situación de la mano de obra son válidos y si se pueden tomar en consideración. El juez nacional debe examinar también el conjunto de los elementos pertinentes de carácter cualitativo para determinar si existe tal desventaja considerando todos los trabajadores sometidos a la normativa nacional en la que se basa la diferencia de trato en cuestión.

Por otra parte, esta discriminación indirecta no puede justificarse —como tampoco, por idénticos motivos, un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo— por el objetivo, por un lado, de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y, por otro lado, de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.