

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)  
de 6 de diciembre de 2007\*

En el asunto C-300/06,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Bundesverwaltungsgericht (Alemania), mediante resolución de 11 de mayo de 2006, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de julio de 2006, en el procedimiento entre

**Ursula Voß**

y

**Land Berlin,**

en el que participa:

**Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, y los Sres. A. Tizzano, A. Borg Barthet (Ponente), M. Ilešić y E. Levits, Jueces;

\* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;  
Secretario: Sr. R. Grass;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Voß, por el Sr. E. Ribet Buse, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y C. Blaschke, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. V. Kreuzschitz y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 de julio de 2007;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

<sup>1</sup> La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 141 CE.

- 2 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Voß y el Land Berlin, en relación con la retribución de las horas extraordinarias realizadas por aquélla, que está empleada a tiempo parcial.

## **Marco jurídico**

### *Normativa comunitaria*

- 3 El artículo 141 CE, apartados 1 y 2, dispone:

«1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

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

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

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

- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.»

*Normativa nacional*

- 4 El artículo 35, apartado 2, de la Landesbeamtengesetz (Ley regional de la Función Pública), en su versión modificada de 20 de febrero de 1979 (GVBl. BE, p. 368), tiene el siguiente tenor literal:

«El funcionario deberá prestar sus servicios, sin retribución, por encima de la duración del tiempo de trabajo semanal siempre que lo exijan necesidades imperativas del servicio y las horas extraordinarias se limiten a supuestos excepcionales. Si se exige al funcionario que realice prestaciones extraordinarias, impuestas o autorizadas oficialmente, de una duración superior a cinco horas mensuales, tendrá derecho a que se le compense mediante descanso dentro de los tres meses siguientes. En el caso de que este descanso retribuido sea incompatible con el interés del servicio, los funcionarios clasificados en grados con incremento de salario podrán percibir en su lugar una retribución de las horas extraordinarias correspondientes, que no podrán superar las 480 horas al año.»

- 5 La Bundesbesoldungsgesetz (Ley federal sobre retribuciones y emolumentos; en lo sucesivo, «BBesG»), que, en virtud de su artículo 1, apartado 1, número 1, regula también la retribución de los funcionarios regionales, establece en su artículo 6, apartado 1:

«En el supuesto de trabajo a tiempo parcial, la retribución y la jornada laboral se reducirán en la misma proporción.»

- 6 El artículo 48 de la BBesG habilita al Gobierno federal para determinar por vía reglamentaria la forma de retribución de las horas extraordinarias cuando no se compensen con un descanso.
- 7 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (Reglamento sobre la retribución de horas extraordinarias a los funcionarios), de 13 de marzo de 1992 (BGBl. 1992 I, p. 528), en su versión revisada de 3 de diciembre de 1998 (BGBl. 1998 I, p. 3494) (en lo sucesivo, «MVergV»), adoptada sobre la base del artículo 48, apartado 1, de la BBesG:

«Los funcionarios clasificados en grados con incremento de salario podrán obtener una retribución de las horas extraordinarias en los siguientes ámbitos:

[...]

6. en la enseñanza respecto del personal docente.»

- 8 El artículo 3, apartado 1, de la MVergV dispone:

«La retribución sólo se concederá si las horas extraordinarias han sido realizadas por un funcionario sujeto al régimen de trabajo a tiempo parcial de los funcionarios y respecto del cual estas horas extraordinarias:

1) han sido impuestas o autorizadas por escrito,

- 2) exceden en más de cinco horas al mes el tiempo de trabajo mensual ordinario o, si el funcionario sólo ha trabajado una parte del mes, la parte proporcional del tiempo de trabajo mensual, y
  
  - 3) no pueden compensarse, por necesidades imperativas del servicio, mediante un descanso retribuido dentro de los tres meses siguientes.»
- 9 Según el artículo 4 de la MVergV, el importe de la retribución concedida por hora extraordinaria realizada varía en función del grado del funcionario.
- 10 El artículo 5, apartado 2, de la MVergV dispone:

«En el caso de que los servicios extraordinarios se realicen en el sector de la enseñanza:

- 1) tres horas lectivas equivaldrán a cinco horas a efectos de la aplicación del artículo 3, apartado 1, número 2, [de la MVergV];

[...]»

- 11 Resulta de la resolución de remisión que, a tenor de la MVergV, la retribución de las horas extraordinarias es inferior a la de las horas de trabajo realizadas en el marco del tiempo individual de trabajo.

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

- 12 La Sra. Voß es funcionaria, empleada como profesora por el Land Berlin. Durante el período comprendido entre el 15 de julio de 1999 y el 29 de mayo de 2000 ejerció su actividad profesional a tiempo parcial, a razón de 23 horas lectivas a la semana. En aquella época la carga lectiva de un profesor empleado a jornada completa ascendía a 26,5 horas.
- 13 Entre el 11 de enero y el 23 de mayo de 2000, la Sra. Voß realizó, cada mes, entre 4 y 6 horas lectivas extraordinarias respecto de su tiempo individual de trabajo.
- 14 La retribución percibida por la Sra. Voß por este período fue de 1.075,14 DEM. Según el órgano jurisdiccional remitente, la retribución percibida por el mismo número de horas de trabajo por un profesor empleado a jornada completa ascendía a 1.616,15 DEM en esa misma época.
- 15 El órgano jurisdiccional remitente explica este resultado por el hecho de que las horas de trabajo realizadas por la demandante en el asunto principal fuera de su tiempo individual de trabajo y hasta el límite de la duración normal del trabajo a jornada completa, que se consideran horas extraordinarias, fueran pagadas en una cantidad por hora inferior a la de las horas de trabajo correspondientes realizadas por un profesor a jornada completa, comprendidas en el tiempo individual de trabajo de éste.

- 16 De esta forma, el órgano jurisdiccional remitente constató que, durante los meses de enero a mayo del año 2000, por un volumen de trabajo idéntico, la demandante en el asunto principal fue peor remunerada que un profesor empleado a jornada completa.
- 17 La Sra. Voß solicitó que, para el cálculo de la retribución de las horas extraordinarias que había realizado dentro del límite de 26,5 horas lectivas semanales, se le aplicase la misma retribución por hora que la que se paga a los profesores empleados a jornada completa por las horas de trabajo realizadas en el marco de su tiempo de trabajo ordinario, en lugar de la retribución prevista por la MVergV para las horas extraordinarias.
- 18 Al ser rechazada esta solicitud por el Land Berlin, la Sra. Voß interpuso un recurso contra esta resolución desestimatoria ante el Verwaltungsgericht, recurso que este órgano jurisdiccional estimó. El Land Berlin interpuso un recurso de casación ante el Bundesverwaltungsgericht contra la sentencia que había estimado el recurso de la demandante.
- 19 Según el Bundesverwaltungsgericht, la cuestión que se plantea en el litigio del que conoce es si la menor retribución de las horas lectivas que prestan como horas extraordinarias los profesores empleados a tiempo parcial constituye, en comparación con la retribución proporcional que perciben los profesores a jornada completa por el mismo número de horas dentro de su tiempo de trabajo ordinario, una discriminación de las profesoras prohibida por el Derecho comunitario. Según el mismo órgano jurisdiccional, la respuesta a esta cuestión depende de si el artículo 141 CE, apartado 2, párrafo segundo, exige que las horas extraordinarias que un empleado a tiempo parcial realiza dentro del límite de las que debe efectuar un profesor empleado a jornada completa no estén peor retribuidas que el servicio de igual duración que un empleado a jornada completa presta en el marco de su tiempo de trabajo ordinario.

20 En estas circunstancias, el Bundesverwaltungsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Permite el artículo 141 CE una normativa nacional que paga las horas extraordinarias que exceden del tiempo de trabajo ordinario de los funcionarios empleados a tiempo completo y a tiempo parcial con una cuantía inferior a la retribución proporcional que, en el caso de los primeros, corresponde a una parte de igual duración de su tiempo de trabajo ordinario, cuando quienes trabajan a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres?»

### **Sobre la cuestión prejudicial**

21 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 141 CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en materia de retribución de los funcionarios como la controvertida en el asunto principal, que, por una parte, define las horas extraordinarias efectuadas tanto por los funcionarios empleados a jornada completa como por los empleados a tiempo parcial como las horas que trabajan fuera de su tiempo individual de trabajo y, por otra parte, remunera estas horas a un nivel inferior a la retribución horaria aplicada a las horas efectuadas dentro del tiempo individual de trabajo, de forma que los funcionarios empleados a tiempo parcial están peor remunerados que los funcionarios empleados a jornada completa en lo que se refiere a las horas que efectúan fuera de su tiempo individual de trabajo y hasta el límite del número de horas que debe trabajar un funcionario empleado a jornada completa en el marco de su tiempo de trabajo, cuando la mayoría de los funcionarios que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

22 La demandante en el asunto principal y la Comisión de las Comunidades Europeas alegan que la retribución de estas horas extraordinarias, en la medida en que es inferior a la de las horas trabajadas en el marco del tiempo individual de trabajo,

provoca una discriminación indirecta, ya que tiene como consecuencia que los profesores empleados a tiempo parcial, cuando efectúan horas fuera de su tiempo individual de trabajo y hasta el límite del número de horas que se trabajan en el marco de un empleo a jornada completa, perciben, por el mismo número de horas trabajadas, una retribución menor que la de los profesores que trabajan a jornada completa.

- 23 El Gobierno alemán afirma que, en el asunto principal, no existe una desigualdad de trato respecto de las horas extraordinarias, en la medida en que a los profesores empleados a jornada completa y a los empleados a tiempo parcial se les aplica la misma retribución horaria, prevista en el artículo 4, apartado 3, de la MVergV, para la retribución de las horas extraordinarias que realizan.
- 24 A este respecto, es necesario recordar que el artículo 141 CE consagra el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo. Este principio forma parte de los fundamentos de la Comunidad Europea (véase la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, Rec. p. 455, apartado 12).
- 25 El principio de igualdad de retribución no sólo se opone a la aplicación de disposiciones que establezcan discriminaciones directamente basadas en el sexo, sino también a la aplicación de disposiciones que mantengan diferencias de trato entre trabajadores de uno y otro sexo en virtud de criterios no fundados en el sexo, cuando tales diferencias de trato no puedan explicarse por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (sentencias de 13 de mayo de 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec. p. 1607, apartados 29 y 30; de 15 de diciembre de 1994, Helmig y otros, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 y C-78/93, Rec. p. I-5727, apartado 20, y de 27 de mayo de 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, Rec. p. I-5861, apartado 12).

- 26 En cuanto a la normativa controvertida en el asunto principal, ha quedado acreditado que no establece ninguna discriminación directamente basada en el sexo. En consecuencia, es necesario comprobar si tal normativa puede crear una discriminación indirecta contraria al artículo 141 CE.
- 27 Con este fin, procede determinar, en primer lugar, por una parte, si dicha normativa consagra una diferencia de trato entre los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a tiempo parcial y, por otra parte, si dicha diferencia de trato afecta a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres.
- 28 En caso de respuesta afirmativa a estas dos cuestiones, se plantea, en segundo lugar, la de la existencia de factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo que puedan justificar la diferencia de trato así constatada.
- 29 A este respecto, es necesario considerar que existe desigualdad de trato siempre que la retribución que se paga a los trabajadores a jornada completa sea más elevada, a igualdad de horas trabajadas en virtud de una relación de trabajo por cuenta ajena, que la que se abona a los trabajadores a tiempo parcial (sentencia Helmig y otros, antes citada, apartado 26).
- 30 El Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado en dos ocasiones sobre la cuestión de la existencia de una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a jornada completa en lo que se refiere a la retribución de las horas extraordinarias.
- 31 En los apartados 26 a 30 de su sentencia Helmig y otros, antes citada, el Tribunal de Justicia declaró que no existe diferencia de trato entre trabajadores a tiempo parcial

y trabajadores a jornada completa cuando las disposiciones nacionales aplicables sólo prevén el pago de complementos por horas extraordinarias en caso de sobrepasar la jornada normal de trabajo, tal como se establece mediante convenio colectivo, y no en el caso de sobrepasarse el tiempo individual de trabajo. El Tribunal de Justicia constató que, en tales circunstancias, los trabajadores a tiempo parcial perciben realmente, a igualdad de horas trabajadas, la misma retribución que los trabajadores a jornada completa, y ello tanto si no se sobrepasa el límite de la jornada normal de trabajo fijada por los convenios colectivos, como si las horas trabajadas sobrepasan dicho límite, dado que en este último supuesto los complementos salariales por horas extraordinarias se aplican a las dos categorías de trabajadores.

32 En cambio, en el apartado 17 de su sentencia *Elsner-Lakeberg*, antes citada, el Tribunal de Justicia consideró que existe una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a jornada completa cuando las disposiciones nacionales aplicables establecen que todos los trabajadores deben efectuar un mínimo de tres horas lectivas mensuales fuera de su tiempo individual de trabajo para tener derecho a una retribución en concepto de horas extraordinarias.

33 En este asunto, la Sra. *Elsner-Lakeberg*, profesora, impartía 15 horas lectivas a la semana, mientras que los profesores a jornada completa daban 24,5 horas lectivas semanales. La Sra. *Elsner-Lakeberg* había realizado 2,5 horas lectivas extraordinarias durante un mes. En consecuencia, no tenía derecho a percibir una retribución por estas horas extraordinarias. Resultaba de ello que se le pagaban 15 horas lectivas, cuando en realidad había impartido 17,5 horas. En cambio, un profesor a jornada completa que hubiera impartido 17,5 horas lectivas cobraba por 17,5 horas lectivas, puesto que no había excedido su tiempo individual de trabajo semanal. El Tribunal de Justicia declaró que resultaba de ello una diferencia de trato en la retribución, ya que, a igualdad de horas lectivas impartidas, los trabajadores a tiempo parcial estaban peor retribuidos que los trabajadores a jornada completa.

- 34 En el asunto principal, resulta de la resolución de remisión que la Sra. Voß, que trabaja a tiempo parcial, percibe una retribución que, a igualdad de horas efectuadas, es inferior a la que se paga a un profesor que ejerce su actividad a jornada completa, respecto de las horas que realizó fuera de su tiempo individual de trabajo y hasta el límite de la duración ordinaria del trabajo a jornada completa.
- 35 De esta forma, un profesor a tiempo parcial cuyo tiempo individual de trabajo es de 23 horas lectivas semanales, al realizar 3,5 horas lectivas fuera de ese tiempo de trabajo, percibe una retribución inferior a la que obtiene un profesor a jornada completa por realizar 26,5 horas lectivas.
- 36 Un examen de los elementos de la retribución revela que esta situación se deriva del hecho de que las horas extraordinarias, que están peor retribuidas que las horas llamadas «ordinarias», están definidas como las horas efectuadas sobrepasando la duración normal de trabajo establecida por el tiempo individual de trabajo del profesor, tiempo de trabajo que, evidentemente, varía en función de que el empleado trabaje a tiempo parcial o a jornada completa. Resulta de ello que la menor retribución de las horas extraordinarias sólo se aplica a los empleados a tiempo completo a partir de las 26,5 horas lectivas a la semana, mientras que, en lo que respecta a los empleados a tiempo parcial, esta retribución se aplica en cuanto éstos exceden su tiempo individual de trabajo, que es, por definición, inferior a 26,5 horas. En el caso de la Sra. Voß, el menor nivel retributivo se aplica a las horas que exceden de 23 horas lectivas a la semana.
- 37 En consecuencia, es necesario concluir que la normativa nacional controvertida en el asunto principal, según la cual la retribución de las horas extraordinarias efectuadas por los funcionarios empleados a tiempo parcial fuera de su tiempo individual de trabajo y hasta el límite de la duración normal del trabajo a jornada completa es inferior a la de las horas efectuadas por los funcionarios empleados a jornada completa, produce una diferencia de trato entre estas dos categorías de funcionarios en detrimento de los que trabajan a tiempo parcial.

- 38 En el supuesto de que esta diferencia de trato afecte a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, y en la medida en que no existan factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo que puedan justificar tal diferencia de trato, el artículo 141 CE se opone a dicha normativa nacional.
- 39 Según el órgano jurisdiccional remitente, alrededor del 88 % de los profesores empleados a tiempo parcial por el Land Berlin en la primavera del año 2000 eran mujeres.
- 40 Sin embargo, para analizar si la diferencia de trato constatada entre los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a tiempo parcial afecta a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, corresponde al órgano jurisdiccional remitente tomar en consideración el conjunto de los trabajadores sujetos a la normativa nacional en la que tiene su origen la diferencia de trato constatada en el apartado 37 de la presente sentencia. Para ello, le corresponde determinar si dicha diferencia de trato tiene su origen en la BBesG o en la MVergV, ya que, en principio, el ámbito de aplicación de la normativa controvertida es el que determina el conjunto de personas que pueden incluirse en la comparación (sentencia de 13 de enero de 2004, Allonby, C-256/01, Rec. p. I-873, apartado 73).
- 41 Asimismo, es necesario recordar, tal como declaró el Tribunal de Justicia en el apartado 59 de su sentencia de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez (C-167/97, Rec. p. I-623), que el mejor método de comparación de estadísticas consiste en comparar, por una parte, la proporción de trabajadores afectados por esa diferencia de trato, por un lado, entre la mano de obra masculina y, por otro, la misma proporción entre la mano de obra femenina.
- 42 Si los datos estadísticos disponibles muestran que el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial dentro del grupo de trabajadoras es considerablemente mayor que el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial dentro del grupo de trabajadores

varones, procederá considerar que tal situación revela una apariencia de discriminación basada en el sexo, a menos que la normativa controvertida en el procedimiento principal esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (véase, en este sentido, la sentencia Seymour-Smith y Pérez, antes citada, apartados 60 a 63).

43 En el asunto del procedimiento principal, no resulta de la resolución de remisión que la menor retribución de las horas extraordinarias efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial se base en factores que se justifiquen objetivamente por razones ajenas a toda discriminación basada en el sexo. Sin embargo, incumbe al órgano jurisdiccional remitente verificar este extremo.

44 En consecuencia, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 141 CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en materia de retribución de los funcionarios, como la controvertida en el procedimiento principal, que, por una parte, define las horas extraordinarias efectuadas tanto por los funcionarios empleados a jornada completa como por los empleados a tiempo parcial como las horas que trabajan fuera de su tiempo individual de trabajo y, por otra parte, remunera estas horas a un nivel inferior a la retribución horaria aplicada a las horas efectuadas dentro del tiempo individual de trabajo, de forma que los funcionarios empleados a tiempo parcial están peor remunerados que los funcionarios empleados a jornada completa en lo que se refiere a las horas que efectúan fuera de su tiempo individual de trabajo y hasta el límite del número de horas que debe trabajar un funcionario empleado a jornada completa en el marco de su tiempo de trabajo, en el supuesto de que:

— entre los trabajadores a los que se aplica dicha normativa esté afectado un porcentaje considerablemente más elevado de trabajadoras que de trabajadores;

y

- la diferencia de trato no esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

## Costas

- <sup>45</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 Primera) declara:

**El artículo 141 CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en materia de retribución de los funcionarios que, por una parte, define las horas extraordinarias efectuadas tanto por los funcionarios empleados a jornada completa como por los empleados a tiempo parcial como las horas que trabajan fuera de su tiempo individual de trabajo y, por otra parte, remunera estas horas a un nivel inferior a la retribución horaria aplicada a las horas efectuadas dentro del tiempo individual de trabajo, de forma que los funcionarios empleados a tiempo parcial están peor remunerados que los funcionarios empleados a jornada completa en lo que se refiere a las horas que efectúan fuera de su tiempo individual de trabajo y hasta el límite del número**

**de horas que debe trabajar un funcionario empleado a jornada completa en el marco de su tiempo de trabajo, en el supuesto de que:**

- **entre los trabajadores a los que se aplica la normativa controvertida esté afectado un porcentaje considerablemente más elevado de trabajadoras que de trabajadores,**

**y**

- **la diferencia de trato no esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.**

Firmas