



[Inicio](#) > [Formulario de búsqueda](#) > [Lista de resultados](#) > **Documentos**



Lengua del documento : ECLI:EU:C:2023:789

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)
de 19 de octubre de 2023 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Trabajo a tiempo parcial — Directiva 97/81/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo a Tiempo Parcial — Cláusula 4, punto 1 — Principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial — Principio de pro rata temporis — Pilotos — Retribución por tiempo extraordinario de actividad de vuelo — Umbrales de activación idénticos para los pilotos que trabajan a tiempo completo y para los pilotos que trabajan a tiempo parcial — Diferencia de trato»

En el asunto C-660/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 11 de noviembre de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de diciembre de 2020, en el procedimiento entre

MK

y

Lufthansa CityLine GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. T. von Danwitz, P. G. Xuereb, y A. Kumin (Ponente) y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Emiliou;

Secretario: Sr. D. Dittert, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 21 de septiembre de 2022; consideradas las observaciones presentadas:

en nombre de MK, por el Sr. M. Mensching, Rechtsanwalt;

en nombre de Lufthansa CityLine GmbH, por el Sr. C. Schalast, Rechtsanwalt;

en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. J. Möller, la Sra. S. Heimerl y el Sr. P.-L. Krüger, en calidad de agentes;

en nombre del Gobierno danés, por la Sra. J. F. Kronborg, en calidad de agente;

en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. J. Lachowicz y la Sra. A. Siwek-Ślusarek, en calidad de agentes;

en nombre del Gobierno noruego, por las Sras. I. Thue y T. Hostvedt Aarthun, en calidad de agentes;

en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. T. S. Bohr y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 1 de diciembre de 2022;

dicta la siguiente

Sentencia

La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 4, puntos 1 y 2, del 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).

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre MK, piloto, y su empleador, Lufthansa CityLine GmbH (en lo sucesivo, «CLH»), transportista aéreo que realiza vuelos de corto y largo radio, en relación con el derecho de MK al pago de una retribución en concepto del tiempo extraordinario de actividad de vuelo que ha llevado a cabo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

La cláusula 2, punto 1, del Acuerdo Marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

La cláusula 3 de ese Acuerdo Marco, titulada «Definiciones», dispone:

«1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por “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.»

La cláusula 4 de dicho Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en sus puntos 1 a 3:

«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.»

Derecho alemán

TzBfG

La Directiva 97/81 fue transpuesta en Derecho alemán mediante la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y los Contratos de Duración Determinada), de 21 de diciembre de 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966).

Con arreglo al artículo 2, apartado 1, tercera frase, de la Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y los Contratos de Duración Determinada, en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «TzBfG»), constituye un «trabajador a tiempo completo comparable», en el sentido de dicha disposición, «un trabajador a tiempo completo del establecimiento de que se trate que tenga el mismo tipo de relación laboral y ejerza una actividad idéntica o similar» al trabajador a tiempo parcial de ese establecimiento.

Con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la TzBfG:

«Un trabajador a tiempo parcial no deberá ser tratado de una manera menos favorable que un trabajador a tiempo completo comparable por el simple motivo de que trabaje a tiempo parcial, a menos que existan razones objetivas que justifiquen un trato diferente. El trabajador a tiempo parcial deberá percibir una retribución u otra prestación a título oneroso divisible cuya cuantía corresponda, como mínimo, a la parte alícuota de la duración de su trabajo respecto a la de un trabajador a tiempo completo comparable.»

El artículo 22, apartado 1, de la TzBfG dispone que no podrán establecerse excepciones a las disposiciones antes mencionadas de esta Ley en perjuicio del trabajador afectado.

Convenios colectivos aplicables

Los convenios colectivos aplicables a la relación laboral de que se trata (en lo sucesivo, «convenios colectivos aplicables») son los siguientes:

– *Convenio Colectivo General n.º 4*

El Convenio Colectivo General n.º 4 relativo a los Empleados Pertencientes al Personal Técnico de Vuelo de CLH establece, en sus artículos 6 a 8:

«Artículo 6 Tiempo de trabajo

(1) Se entiende por "tiempo de trabajo" el tiempo durante el cual los empleados prestan sus servicios bajo las instrucciones de CLH. El tiempo de trabajo incluye:

- a) el tiempo de actividad de vuelo (artículo 8);
- b) las tareas administrativas;
- c) el tiempo dedicado a la acogida e iniciación en el empleo de nuevos colegas, a la formación y al reciclaje profesional;
- d) la facturación de las ventas a bordo;
- e) los reconocimientos médicos y las vacunaciones relacionados con la medicina aeronáutica;
- f) el servicio de guardia (= *standby*), siempre que no forme parte del tiempo de actividad de vuelo;
- g) la atención a los pasajeros (en particular, niños o enfermos);
- h) los viajes en comisión de servicio y desplazamientos profesionales, siempre que no formen parte del tiempo de actividad de vuelo;
- i) las operaciones efectuadas desde el final del embarque y los períodos en tierra durante las escalas;
- j) las actividades necesarias, en el sentido del artículo 37 de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley de Representación Social en la Empresa), de 15 de enero de 1972 (BGBl. 1972 I, p. 13) (en el supuesto de que este artículo se aplique al personal técnico de vuelo de CLH) en la medida que sea preciso.

[...]

(2)

a) El tiempo de trabajo diario (sin incluir las pausas) que puede exigirse a un empleado no podrá exceder de 14 horas en vuelos de corto radio, salvo acuerdo del empleado afectado. A este respecto, los turnos de servicio de guardia se cuentan por mitad, siempre que no hayan de realizarse en un aeropuerto; el tiempo de viaje tras la finalización del turno de vuelo para regresar al domicilio oficial no debe computarse.

b) Cuando se destine a un empleado durante más de dos días consecutivos al servicio en tierra, el tiempo de trabajo básico se fijará sobre la base de 38,5 horas de trabajo semanales. El eventual trabajo extraordinario se compensará con tiempo libre adicional hasta el final del mes siguiente.

(3) El personal se destinará sobre la base de los turnos de servicio. Estos se refieren, por regla general, a períodos de cuatro semanas y deben publicarse con suficiente antelación. [...]

(4) Al establecer la planificación y el destino de los empleados, deberán respetarse las disposiciones de los convenios colectivos aplicables y garantizarse, dentro de los límites de las posibilidades razonables a nivel de empresa, una carga de trabajo uniforme para todos los empleados en su respectivo lugar de destino, tanto entre los empleados en relación con su respectiva categoría de empleo (personal de vuelo y personal de tierra) como teniendo en cuenta el programa de CLH y las circunstancias propias de cada caso particular, durante un período de doce meses.

[...]

Artículo 7 Tiempo de vuelo

(1) El tiempo de vuelo, en el sentido del presente Convenio Colectivo General, abarca todo el período comprendido entre el momento en que un avión comienza a desplazarse por sus propios medios o por medios

externos para despegar hasta el momento en que se inmoviliza al finalizar el vuelo (tiempo de bloqueo).

(2) La suma del tiempo de vuelo (= tiempo de bloqueo) de cada empleado no debe superar las 1 000 horas por año natural.

Artículo 8 Tiempo de actividad de vuelo

(1) El tiempo de actividad de vuelo remunerable incluye:

- a) los períodos de tareas preparatorias desde la entrada ordenada en actividad de vuelo hasta el inicio del tiempo de bloqueo, tal como se define en el manual operativo (MO) o, con carácter provisional, mediante instrucción individual;
- b) el tiempo de bloqueo;
- c) los períodos de tareas de cierre una vez finalizado el tiempo de bloqueo definido en el MO o, con carácter provisional, siguiendo instrucciones individuales, por una duración mínima de 15 minutos, y en vuelos de largo radio de al menos 30 minutos;
- d) el tiempo pasado en el simulador de vuelo cumpliendo órdenes, incluidos los períodos a que se refieren las letras a) y c), y
- e) todos los demás períodos entre las tareas preparatorias a que se refiere la letra a) y las tareas de cierre a que se refiere la letra c);
- f) los períodos de operaciones en una serie de servicios se contabilizarán en un 50 %. Quedan excluidos los períodos comprendidos entre el final de la operación de que se trate y el inicio de la actividad o entre el final de la actividad y el inicio de dicha operación. A este respecto, un único día de descanso laboral no constituye una interrupción de la serie de servicios.

(2) [...]

(3) a) El tiempo ininterrumpido de actividad de vuelo a realizar por los empleados entre dos períodos de descanso será de diez horas. A lo largo de un período de siete días consecutivos, se permiten cuatro prórrogas sucesivas del tiempo de actividad de vuelo al que se refiere la primera frase, cada una de ellas por un máximo de dos horas, o dos prórrogas sucesivas por un máximo de cuatro horas cada una de ellas. La suma de las prórrogas en un período de siete días consecutivos en ningún caso deberá superar las ocho horas.

b) Los períodos de siete días comienzan respectivamente a las 00.00 h UTC el primer día y terminan a las 24.00 h UTC el último día.

(4) [...]

(5) El tiempo de actividad de vuelo no podrá exceder de 210 horas en cualquier período de 30 días consecutivos ni de 1 800 horas en un año natural.»

– *Convenio Colectivo n.º 6*

El Convenio Colectivo n.º 6 sobre Retribución de los Empleados Encuadrados en el Personal Técnico de Vuelo de CLH establece en su artículo 4:

«Retribución de horas extraordinarias de actividad de vuelo

(1) A partir de la 106.^a hora mensual de actividad de vuelo [con arreglo al artículo 8, apartado 1, del Convenio Colectivo General relativo al personal técnico de vuelo n.º 1 (en lo sucesivo, "MTV técnicos de vuelo n.º 1")], se abonará una retribución por las horas extraordinarias de actividad de vuelo correspondiente a 1/100 del salario mensual total individual (con arreglo al artículo 3) por hora de actividad de vuelo.

(2) A partir de la 121.^a hora mensual de actividad de vuelo (con arreglo al artículo 8, apartado 1, del MTV técnicos de vuelo n.º 1), se abonará una retribución por las horas extraordinarias de actividad de vuelo correspondiente a 1/85 del salario mensual total individual (con arreglo al artículo 3) por hora de actividad de vuelo.

(3) A partir de la 136.^a hora mensual de actividad de vuelo (con arreglo al artículo 8, apartado 1, del MTV técnicos de vuelo n.º 1), se abonará una retribución por las horas extraordinarias de actividad de vuelo correspondiente a 1/73 del salario mensual total individual (con arreglo al artículo 3) por hora de actividad de vuelo.

(4) [...]

(5) El cálculo del derecho a retribución por horas extraordinarias de actividad de vuelo a que se refieren los apartados 1 a 3 tendrá en cuenta cada mes, en beneficio del empleado, por cada día natural completo que no haya trabajado debido a descanso laboral o a la formación exigida por CLH, 3,5 horas adicionales de actividad de vuelo, hasta un máximo de 98 horas de actividad de vuelo al mes.»

– *Documento sobre cuestiones clave «Jump»*

Otro acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales el 29 de noviembre de 2014 y titulado «Documento sobre cuestiones clave "Jump"» («Eckpunkt Papier "Jump"»), dispone, en su apartado III, punto 6:

«Retribución de horas extraordinarias de actividad de vuelo

A efectos de la retribución de las horas extraordinarias de actividad de vuelo en el ámbito de los vuelos intercontinentales en aparatos de tipo Airbus A 340 en el marco del proyecto "Jump", los umbrales de activación se fijarán de la siguiente manera:

Primer nivel: 93 horas

Segundo nivel: 106 horas

Tercer nivel: 120 horas

La asignación a que se refiere el artículo 4, apartado 5, del Convenio Colectivo n.º 6 ascenderá, por cada día natural completo, a 3,1 horas de actividad de vuelo, hasta un máximo de 87 horas al mes.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

El demandante en el procedimiento principal trabaja para CLH como piloto y primer copiloto desde 2001. Desde 2010 trabaja a tiempo parcial a razón del 90 % del tiempo de trabajo de un piloto que trabaja a tiempo completo sobre la base de un acuerdo de empresa celebrado entre CLH y el Comité de Empresa de esta. Su salario base,

incluidas las primas por puesto de trabajo, se redujo en un 10 % y se le concedieron 37 días adicionales de vacaciones al año. No obstante, los días en que trabaja no hay reducción de sus horas de actividad de vuelo.

De conformidad con los convenios colectivos aplicables, el tiempo de actividad de vuelo es un elemento constitutivo del tiempo de trabajo remunerado con el salario base. Los trabajadores perciben una retribución por horas extraordinarias de vuelo con carácter adicional a ese salario base (en lo sucesivo, «retribución complementaria») si han realizado un determinado número de horas de vuelo al mes, rebasando así («activando») los umbrales de la retribución complementaria. Para ello, dichos convenios colectivos establecen «tres tarifas por hora que se incrementan de acuerdo al número de horas» y que son superiores a aquella calculada a partir del salario base.

Más concretamente, estas tres tarifas por hora son aplicables para el cálculo de la retribución, en lo que respecta a los vuelos de corto radio, cuando el trabajador de que se trata haya realizado, respectivamente, 106, 121 y 136 horas de actividad de vuelo al mes (en lo sucesivo, «umbrales de activación»). En el caso de los vuelos de largo radio, se aplican umbrales de activación más bajos, a saber, de 93, 106 y 120 horas de vuelo al mes, respectivamente.

Sin embargo, los convenios colectivos aplicables no prevén una reducción de esos umbrales de activación para los trabajadores a tiempo parcial en función del porcentaje de su jornada laboral a tiempo parcial, por lo que dichos umbrales de activación son idénticos para los pilotos que trabajan a tiempo completo y para los que trabajan a tiempo parcial.

Por lo que respecta al demandante en el litigio principal, para poder determinar la retribución complementaria, CLH calcula un umbral de activación individual que tiene en cuenta el trabajo a tiempo parcial del interesado. Por las horas de actividad de vuelo efectuadas por el demandante en el litigio principal por encima de su umbral de activación individual, este percibe una retribución horaria calculada a partir del salario base. Únicamente cuando el tiempo de actividad de vuelo realizado por el demandante en el litigio principal supera los umbrales de activación aplicables a los trabajadores a tiempo completo percibe la retribución complementaria.

El demandante en el litigio principal considera que tiene derecho a la retribución complementaria, ya que superaría los umbrales de activación si estos se redujeran en función del porcentaje de su jornada a tiempo parcial y reclama a CLH la diferencia entre la retribución ya abonada y la retribución incrementada sobre la base de los umbrales de activación reducidos en atención al tiempo de actividad de vuelo extraordinario que ha realizado. Más concretamente, solicita el pago de la diferencia retributiva correspondiente a los meses de diciembre de 2014 a noviembre de 2018. A este respecto, alega que recibe un trato menos favorable que un trabajador a tiempo completo, que no se tiene en cuenta el principio de *pro rata temporis* y que ninguna razón objetiva justifica esta diferencia de trato. Además, al establecer la retribución complementaria, los interlocutores sociales no tenían, en su opinión, el objetivo de compensar una carga de trabajo particular, sino únicamente proteger el tiempo libre de los trabajadores.

CLH niega que deba efectuar el pago reclamado por el demandante en el litigio principal, al considerar que existe una razón objetiva que justifica la diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo. Dado que la retribución complementaria tiene por objeto compensar una carga de trabajo particular, únicamente debe devengarse cuando se superen los umbrales de activación.

En primera instancia, el Arbeitsgericht München (Tribunal de lo Laboral de Múnich, Alemania) estimó la pretensión del demandante en el litigio principal. Sin embargo, el Landesarbeitsgericht München (Tribunal Regional de lo Laboral de Múnich, Alemania), pronunciándose en apelación, desestimó esta pretensión. En su recurso de casación, autorizado por este último órgano jurisdiccional, el demandante en el litigio principal mantuvo dicha pretensión.

El órgano jurisdiccional remitente expresa dudas sobre si la negativa a reducir los umbrales de activación en proporción a la duración del tiempo de trabajo del demandante en el litigio principal es conforme con las disposiciones del Acuerdo Marco.

Dicho órgano jurisdiccional precisa, a este respecto, que, en principio, en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia pueden distinguirse dos enfoques diferentes. Por un lado, según un primer enfoque, el Tribunal de Justicia declaró, en la sentencia 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, EU:C:1994:415), apartados 26 y siguientes, que existe desigualdad de trato siempre que la retribución global 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 abone a los trabajadores a tiempo parcial. Según dicho órgano jurisdiccional, aplicada a la situación en el litigio principal, esta comparación de las retribuciones globales llevaría a declarar que no existe un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial, es decir, los pilotos a tiempo parcial y los pilotos a tiempo completo perciben la misma retribución por el tiempo de actividad de vuelo que sobrepasa los umbrales de activación individuales del trabajador a tiempo parcial.

Por otro lado, según un segundo enfoque, en la sentencia de 27 de mayo de 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320), el Tribunal de Justicia exigió, continúa el órgano jurisdiccional remitente, como método de verificación del respeto del principio de igualdad de retribución entre trabajadores de sexo masculino y de sexo femenino, que cada elemento de la retribución se examinara separadamente a la luz de dicho principio y que no se procediera únicamente a una apreciación global. Según el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal de Justicia constató, en dicha sentencia, un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial, ya que para estos últimos el número de horas extraordinarias que daba derecho a una retribución complementaria no se reducía de manera proporcional a la duración de su tiempo de trabajo.

El órgano jurisdiccional remitente precisa que, si se adoptara el segundo enfoque en el litigio principal, habría de constatarse una diferencia de trato que resultaría del hecho de que los pilotos que trabajan a tiempo parcial solo perciben la retribución complementaria cuando han realizado, sin complemento retributivo, las horas de actividad de vuelo comprendidas entre el primer nivel de su umbral de activación individual, que se reduce en función del porcentaje de su jornada laboral a tiempo parcial, y los umbrales fijos de activación.

Por lo tanto, continúa, un trabajador a tiempo parcial no percibe la retribución complementaria desde la primera hora en que se supera el primer nivel del umbral de activación individual, sino únicamente cuando se sobrepasa el umbral aplicable a los trabajadores a tiempo completo. Ello es aplicable, por analogía, a los niveles segundo y tercero de los umbrales de activación. Dado que para los trabajadores a tiempo parcial el umbral a partir del cual nace el derecho no se reduce en función de la duración de su jornada individual de trabajo, se producen consecuencias desfavorables para esos trabajadores en lo que respecta a la relación entre la prestación realizada y la contrapartida de esta, lo que conlleva una diferencia de trato entre dichos trabajadores y los trabajadores a tiempo completo.

El órgano jurisdiccional remitente indica que, desde el pronunciamiento de su sentencia de 19 de diciembre de 2018, 10 AZR 231/18, se atiene a este segundo enfoque.

Sin embargo, otros órganos jurisdiccionales y una parte de la doctrina nacional han expresado reservas en cuanto a dicho segundo enfoque. Por consiguiente, el órgano jurisdiccional remitente entiende que ya no puede considerar que no exista ninguna duda razonable sobre esta cuestión.

En tales circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

¿Una disposición legal nacional trata a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del [Acuerdo Marco] si permite vincular de manera uniforme una retribución complementaria para los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo al hecho de que se supere siempre el mismo número de horas de trabajo, permitiendo de este modo basarse en la retribución global y no en el elemento retributivo que constituye la retribución complementaria?

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿Es conforme con la cláusula 4, punto 1, y con el principio de *pro rata temporis* enunciado en la cláusula 4, punto 2, del [Acuerdo Marco] una disposición legal nacional que permite supeditar el derecho a una retribución complementaria al hecho de que se supere un mismo número de horas de trabajo, idéntico para los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, si con la retribución complementaria se persigue la finalidad de compensar una carga de trabajo particular?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional que supedita el pago de una retribución complementaria, de manera uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo comparables, a la superación del mismo número de horas de trabajo de una actividad determinada, como la actividad de vuelo de un piloto, ha de considerarse trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial en el sentido de dicha disposición.

En primer lugar, debe determinarse si el litigio principal está comprendido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.

A este respecto, del propio tenor de la cláusula 2, punto 1, del Acuerdo Marco, conforme al cual este se aplica «a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro», se desprende que el ámbito de aplicación de este se ha concebido de manera extensiva (sentencia de 7 de julio de 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, apartado 37).

Además, la cláusula 3, punto 1, de dicho Acuerdo Marco define al trabajador a tiempo parcial como «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».

En el presente asunto, el demandante en el litigio principal dispone de un contrato de trabajo celebrado con CLH al que se aplican los convenios colectivos mencionados en el apartado 10 de la presente sentencia. Aunque la duración del trabajo semanal de este último no es fija debido a la naturaleza particular de su profesión, también consta que en virtud de dicho contrato de trabajo trabaja menos horas al año que un piloto a jornada completa, dado que, a cambio de una reducción salarial del 10 %, se le conceden 37 días de vacaciones anuales adicionales para dar efecto a la reducción de su tiempo de trabajo. Por lo tanto, debe considerarse al demandante en el litigio principal «trabajador a tiempo parcial» en el sentido de la cláusula 3, punto 1 del Acuerdo Marco.

Por consiguiente, procede declarar que el litigio principal está comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo Marco.

En segundo lugar, a efectos de la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, ha de recordarse que este tiene 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 (sentencia de 5 de mayo de 2022, Universiteit Antwerpen y otros, C-265/20, EU:C:2022:361, apartado 41 y jurisprudencia citada).

La prohibición de discriminación formulada en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco no es sino la expresión específica del principio general de igualdad, que está incluido entre los principios fundamentales del Derecho de la Unión (sentencia de 5 de mayo de 2022, Universiteit Antwerpen y otros, C-265/20, EU:C:2022:361, apartado 42 y jurisprudencia citada).

Habida cuenta de estos objetivos, esta cláusula debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 7 de julio de 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, apartado 43 y jurisprudencia citada).

Con arreglo al objetivo de suprimir las discriminaciones entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, dicha cláusula 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 (sentencia de 5 de mayo de 2022, Universiteit Antwerpen y otros, C-265/20, EU:C:2022:361, apartado 43 y jurisprudencia citada).

Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que dicha disposición tiene por objeto aplicar el principio de no discriminación a los trabajadores a tiempo parcial con vistas a impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a tales trabajadores de derechos que son reconocidos a los trabajadores a tiempo completo (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, apartado 35 y jurisprudencia citada).

Por lo que respecta a la cuestión de si, en el presente asunto, la retribución complementaria está comprendida en el concepto de «condiciones de empleo» a que se refiere la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, el Tribunal de Justicia ha declarado que estas condiciones incluyen las relativas a la retribución [sentencias de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 36, y de 7 de julio de 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, apartado 52 y jurisprudencia citada].

En el marco de la determinación tanto de los elementos constitutivos de la retribución como del 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, teniendo en cuenta, cuando resulte apropiado, el principio de *pro rata temporis* (sentencia de 7 de julio de 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, apartado 53).

Por consiguiente, procede considerar que la retribución complementaria está comprendida en el concepto de «condiciones de empleo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

En cuanto a la comparabilidad de las situaciones de los pilotos a tiempo completo y a tiempo parcial de CLH, como el demandante en el litigio principal, según reiterada jurisprudencia, para apreciar si los trabajadores de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, punto 2, y 4, punto 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estos trabajadores se encuentran en una situación comparable [véase, por analogía, la sentencia de 15 de diciembre de 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri y otros (Investigadores universitarios), C-40/20 y C-173/20, EU:C:2022:985, apartado 101 y jurisprudencia citada].

Si se demuestra que, cuando prestan servicios, los trabajadores a tiempo parcial ejercen las mismas funciones que los trabajadores contratados por el mismo empresario a tiempo completo u ocupan el mismo puesto que estos, en principio las situaciones de estas dos categorías de trabajadores han de considerarse comparables [véase, por analogía, la sentencia de 15 de diciembre de 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri y otros (Investigadores universitarios), C-40/20 y C-173/20, EU:C:2022:985, apartado 102 y jurisprudencia citada].

En efecto, de la petición de decisión prejudicial se desprende que los pilotos a tiempo completo y a tiempo parcial de CLH realizan el mismo trabajo y, en concreto, la misma actividad de vuelo, de modo que la situación del demandante en el litigio principal como piloto a tiempo parcial es comparable a la de los pilotos que trabajan a tiempo completo, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la TzBfG, en relación con el artículo 2, apartado 1, tercera frase, de la misma, sin perjuicio de una última comprobación que corresponderá efectuar al órgano jurisdiccional remitente.

Por último, por lo que respecta a la cuestión de si existe una diferencia de trato entre un piloto que trabaja a tiempo parcial, como el demandante en el litigio principal, y los pilotos que trabajan a tiempo completo, del examen de los elementos de la retribución de los trabajadores de que se trata, tal como se exponen en la petición de decisión prejudicial, se desprende que un piloto a tiempo parcial percibe la retribución complementaria no por la primera hora que supera el primer nivel de su umbral de activación individual, sino únicamente cuando supera el primer nivel del umbral de activación aplicable a los pilotos a tiempo completo. Ello es aplicable, por analogía, a los niveles segundo y tercero de los umbrales de activación. De este modo, el piloto a tiempo parcial debe realizar el mismo número de horas de actividad de vuelo que un piloto a tiempo completo para percibir dicha retribución, sin que dicho umbral se reduzca en función de la duración de su tiempo de trabajo individual. En estas circunstancias, los pilotos a tiempo parcial no alcanzan los umbrales de activación exigidos para percibir la retribución complementaria o la probabilidad que tienen de alcanzarlos es significativamente inferior a la de los pilotos a tiempo completo.

En efecto, si bien la retribución por hora de vuelo para las dos categorías de pilotos parece ser igual hasta los umbrales de activación, debe señalarse, no obstante, que dichos umbrales de activación idénticos representan, para los pilotos a tiempo parcial, un tiempo de actividad de vuelo superior al de los pilotos a tiempo completo en relación con su tiempo de trabajo total y, en consecuencia, una carga de trabajo mucho mayor que la de los pilotos a tiempo completo (véase, por analogía, la sentencia de 27 de mayo de 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, apartado 17). Por consiguiente, una situación de esta índole produce consecuencias desfavorables para los pilotos a tiempo parcial en lo que respecta a la relación entre el servicio prestado y la contraprestación de este.

Habida cuenta de que los trabajadores a tiempo parcial cumplen con mucha menor frecuencia los requisitos para tener derecho a una retribución complementaria, debe considerarse que un piloto a tiempo parcial como el demandante en el litigio principal es objeto de una diferencia de trato con respecto a pilotos a tiempo completo comparables prohibida por la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, a menos que esté justificada por una «razón objetiva» en el sentido de dicha cláusula.

Habida cuenta de todo lo anterior, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional que supedita el pago de una retribución complementaria, de manera uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo comparables, a la superación del mismo número de horas de trabajo de una actividad

determinada, como la actividad de vuelo de un piloto, constituye trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial en el sentido de dicha disposición.

Segunda cuestión prejudicial

Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que supedita el pago de una retribución complementaria, de manera uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo comparables, a la superación del mismo número de horas de trabajo de una actividad determinada, como la actividad de vuelo de un piloto, con la finalidad de compensar una carga de trabajo particular de esa actividad.

Con arreglo al objetivo de eliminar las discriminaciones entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, la cláusula 4, punto 1, 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.

La retribución 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, punto 2, del Acuerdo Marco (sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartado 64).

En el presente asunto, de las consideraciones que figuran en los apartados 47 a 49 de la presente sentencia se desprende que los convenios colectivos aplicables, que supeditan el pago de la retribución complementaria a umbrales de activación idénticos para los pilotos a tiempo parcial y a tiempo completo y que no aplican ese principio, constituyen diferencia de trato prohibida en virtud de esa cláusula, puntos 1 y 2, a menos que esté justificada por una «razón objetiva».

En el marco del artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia no es competente para aplicar las normas del Derecho de la Unión a un supuesto de hecho determinado. Corresponde por tanto al órgano jurisdiccional remitente efectuar las calificaciones jurídicas necesarias para resolver el litigio principal. En cambio, incumbe al Tribunal de Justicia proporcionarle todas las indicaciones necesarias para guiarle en esa apreciación (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de marzo de 2022, Landkreis Gifhorn, C-519/20, EU:C:2022:178, apartado 47 y jurisprudencia citada).

Desde esta perspectiva, corresponderá al órgano jurisdiccional remitente determinar, teniendo en cuenta todos los elementos pertinentes, si la diferencia de trato controvertida en el litigio principal puede considerarse justificada por una «razón objetiva». En el marco de esta apreciación, dicho órgano jurisdiccional deberá tener en cuenta las siguientes consideraciones.

A este respecto, procede señalar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco no permite justificar una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo por el hecho de que esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia de 1 de marzo de 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, apartado 64 y jurisprudencia citada).

Antes bien, este concepto 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. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos a tiempo parcial y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro [véanse, en este sentido, la sentencia de 1 de marzo de 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, apartado 64 y jurisprudencia citada, y el auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos), C-439/18 y C-472/18, EU:C:2019:858, apartado 47].

En el presente asunto, de los autos en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, para justificar la diferencia de trato controvertida en el litigio principal, CLH y el Gobierno alemán invocan el objetivo de compensar una carga de trabajo particular en la actividad de vuelo que repercute en la salud de los pilotos y, de manera estrechamente ligada a dicho objetivo, el de disuadir a las compañías aéreas de movilizarlos de manera excesiva.

Ahora bien, en primer lugar, es preciso señalar que, según el órgano jurisdiccional remitente, las disposiciones de los convenios colectivos aplicables no mencionan ninguna razón objetiva que permita justificar la diferencia de trato controvertida en el litigio principal y que, basándose en la estructura general de estos, dicho órgano jurisdiccional estima que el objetivo perseguido por los interlocutores sociales podría ser el invocado por CLH y el Gobierno alemán, extremo que corresponderá a dicho órgano jurisdiccional comprobar.

En segundo lugar, si bien esas partes destacaron las limitaciones inherentes a la actividad de vuelo que constituye, no obstante, la actividad esencial de un piloto, confirmaron en la vista que los umbrales de activación de las horas de actividad de vuelo previstos por los convenios colectivos aplicables no se basaban en valores determinados objetivamente ni en conocimientos científicos ni tampoco en datos experimentales generales relativos a los efectos de la acumulación del número mensual de horas de vuelo, por ejemplo. Por lo tanto, no parece que existan criterios objetivos y transparentes que permitan garantizar que la diferencia de trato controvertida en el litigio principal y la aplicación de umbrales uniformes para los pilotos que trabajan a tiempo parcial y para los pilotos que trabajan a tiempo completo comparables respondan a una necesidad auténtica de conformidad con la jurisprudencia citada en el apartado 58 de la presente sentencia, extremo que, no obstante, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

En tercer lugar, en virtud de esta jurisprudencia, además de que tal diferencia de trato debe responder a una necesidad auténtica, debe asimismo permitir alcanzar el objetivo perseguido y resultar indispensable al efecto. Por

añadidura, este objetivo debe perseguirse de forma coherente y sistemática, de conformidad con las exigencias de la jurisprudencia (véanse, en este sentido, las sentencias de 12 de enero de 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, apartado 53 y jurisprudencia citada, y de 21 de enero de 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, apartado 32).

Pues bien, por lo que respecta a la cuestión de si la diferencia de trato constatada permite alcanzar el objetivo perseguido y si es necesaria a tal efecto, en el sentido de la citada jurisprudencia, existen dudas, como ha observado el órgano jurisdiccional remitente, en cuanto al carácter apropiado y coherente de la fijación de umbrales de activación uniformes para los pilotos, a efectos de percibir la retribución complementaria, habida cuenta del objetivo de protección de la salud de estos frente a una carga de trabajo excesiva. En efecto, la fijación de umbrales uniformes de activación equivale a ignorar, por definición, las repercusiones individuales que pueden derivarse de la carga de trabajo y de las limitaciones específicas vinculadas al vuelo. También equivale a no tener en cuenta las razones que subyacen a la propia figura del trabajo a tiempo parcial, como las posibles responsabilidades no laborales del piloto de que se trate.

Por otra parte, no cabe excluir que, en este contexto, un sistema de recuperación de horas de trabajo, de días de descanso o incluso la fijación de umbrales de horas de actividad de vuelo por semana y no por mes pueda constituir una medida más adecuada y coherente que la controvertida en el litigio principal para alcanzar dicho objetivo.

Además, la fijación de umbrales de activación uniformes para obtener la retribución complementaria, en lugar de introducir umbrales de activación individualizados en función del contrato de trabajo, plantea un problema de coherencia en relación con el objetivo de disuadir a las compañías aéreas de hacer trabajar de manera excesiva a los pilotos, respecto de aquellos que trabajan a tiempo parcial. En efecto, estas compañías solo abonarán esta retribución complementaria por encima del umbral de activación correspondiente al tiempo de trabajo de los pilotos a tiempo completo.

Por último, en la medida en que consideraciones económicas hayan dado lugar tanto a la adopción de dicha normativa nacional como a la negativa a aplicar el principio de *pro rata temporis* en la situación del litigio principal, procede recordar que de la jurisprudencia se desprende que la gestión rigurosa del personal está comprendida en las consideraciones de índole presupuestaria que no pueden justificar una discriminación (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 46 y jurisprudencia citada).

Habida cuenta de todo lo anterior, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que supedita el pago de una retribución complementaria, de manera uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo comparables, a la superación del mismo número de horas de trabajo de una actividad determinada, como la actividad de vuelo de un piloto, con la finalidad de compensar una carga de trabajo particular de esa actividad.

Costas

Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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:

La cláusula 4, punto 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que

una normativa nacional que supedita el pago de una retribución complementaria, de manera uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo comparables, a la superación del mismo número de horas de trabajo de una actividad determinada, como la actividad de vuelo de un piloto, constituye trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial en el sentido de dicha disposición.

La cláusula 4, puntos 1 y 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,

debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que supedita el pago de una retribución complementaria, de manera uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo comparables, a la superación del mismo número de horas de trabajo de una actividad determinada, como la actividad de vuelo de un piloto, con la finalidad de compensar una carga de trabajo particular de esa actividad.

Firmas

* Lengua de procedimiento: alemán.