

Aplicación de la regla “pro rata temporis” en el contrato a tiempo parcial. A propósito de la retribución del tiempo extraordinario en la actividad de vuelo.

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: *No cabe aplicar el principio general de equiparación entre personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial a la hora de fijar la franja a partir de la cual abonar la retribución adicional correspondiente a un incremento extraordinario de jornada, sino que debe jugar el parámetro de proporcionalidad en función de la jornada particular de cada persona trabajadora con el fin de compensar una carga de trabajo individualizada.*

Palabras clave: *Trabajo a tiempo parcial. Horario de vuelo. Pilotos. Horas extraordinarias. Retribución. Proporcionalidad.*

Abstract: *The general principle of equality between full-time and part-time workers cannot be applied when establishing the range from which the remuneration corresponding to an extraordinary increase in working hours should be paid, but the parameter of proportionality must be applied according to the special working hours of each worker in order to compensate for an individualised workload.*

Keywords: *Part-time work. Flight time. Pilots. Overtime. Remuneration. Proportionality.*

I. Introducción

La relevancia del tiempo de trabajo en la ordenación de las relaciones laborales se ha puesto de manifiesto desde los orígenes del Derecho Laboral, en los que se consideró necesario, para la tutela de la salud de la persona trabajadora, establecer límites a la jornada y garantizar espacios de descanso. La evolución histórico-legislativa de esta materia se ha caracterizado por la tendencia a la progresiva reducción del tiempo de trabajo con el fin de aumentar el tiempo de descanso.

Es más, el tiempo de trabajo y el de descanso han constituido, tradicionalmente, los dos polos de una concepción binaria, sin categorías intermedias. Así se recoge en la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, según la cual el tiempo de trabajo es definido como “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales” (art. 2.1), de modo que el tiempo de descanso se define por oposición, como “todo período que no sea tiempo de trabajo” (art. 2.2)^[1].

Bajo tal premisa, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha admitido que determinados tiempos de trabajo puedan ser remunerados de forma distinta, pero ello siempre sobre la base de la concepción dicotómica de la Directiva, que continuaría

marcando la naturaleza jurídica de los tiempos (trabajo *versus* descanso), sin perjuicio, como ya consta, de matices meramente retributivos^[2].

La inexistencia de un perfil claro para lo que se considere tiempo efectivo de trabajo ha determinado que los pronunciamientos judiciales adquieran especial protagonismo a la hora de ubicar cada situación particular en un lado u otro del binomio, tarea que se vuelve especialmente compleja en dos supuestos: de un lado, ante los tiempos de disponibilidad y guardias, concebidos como aquellos lapsos en los que la persona trabajadora no se encuentra realizando una prestación de trabajo efectivo pero se obliga legal, convencional o contractualmente a ello cuando sea requerido por el empresario; de otro, cuando la actividad se lleva a cabo por encima de la jornada de trabajo en un nexo contractual celebrado a tiempo parcial.

Surge, en esta última variable, el siguiente interrogante: ¿la consideración como tiempo de trabajo extraordinario convenientemente retribuido como tal tiene lugar cuando se supera la concreta jornada reducida de la persona contratada a tiempo parcial o es necesario que se rebase el parámetro ordinario de dedicación de una persona asalariada a tiempo completo?

De resolver esta duda se encarga la Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de octubre de 2023, asunto *MK y Lufthansa CityLine GmbH*.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Número de resolución judicial y fecha: Asunto C-660/20, 19 octubre 2023

Tipo y número recurso o procedimiento: Procedimiento prejudicial

ECLI:EU:C:2023:789

Fuente: CURIA

Ponente: Ilmo. Sr. A. Kumin

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El Tribunal Supremo de lo Laboral de Alemania plantea una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea 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, 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 el marco de un litigio entre MK, piloto, y su empleador, Lufthansa CityLine GmbH (CLH), transportista aéreo que realiza vuelos de corto y largo radio, en relación con el derecho del trabajador al pago de una retribución en concepto del tiempo extraordinario de actividad de un vuelo que ha llevado a cabo.

El demandante ha venido trabajando para la empresa CLH como piloto y primer copiloto desde 2001. Sobre la base de un acuerdo de empresa, a partir de 2010 trabaja a tiempo parcial a razón del 90 % del tiempo de trabajo de un piloto a tiempo completo. 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 presta servicios 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. Además, los trabajadores perciben una retribución por horas extraordinarias de vuelo con carácter adicional a ese salario base (denominada “retribución

complementaria”) si han realizado un determinado número de horas de vuelo al mes, rebasando así (en concepto de “activación”) los umbrales previstos. Para ello, dichos convenios colectivos establecen “tres tarifas por hora”, aplicables para el cálculo de la retribución, que se concretan, para los vuelos de corto radio, en 106, 121 y 136 horas de actividad de vuelo al mes (concepto calificado como “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. Por lo demás, 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 reducida, por lo que dichos “umbrales de activación” son idénticos para los pilotos que trabajan a tiempo completo y para quienes lo hacen a tiempo parcial.

La empresa CLH ha venido abonando al demandante el salario base por las horas de actividad de vuelo efectuadas, entendiendo que únicamente percibiría la retribución complementaria cuando el tiempo de actividad de vuelo realizado superara los umbrales de activación aplicables con carácter general a los trabajadores a tiempo completo.

En primera instancia, el Tribunal de lo Laboral de Múnich estimó la pretensión del demandante que solicita el abono de la retribución complementaria correspondiente a las horas de vuelo que superan su jornada reducida de trabajo. Sin embargo, en apelación, el Tribunal Regional de lo Laboral de Múnich desestimó esta pretensión. Por su parte, el Tribunal de Casación plantea cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea expresando dudas sobre si la negativa a reducir los umbrales de activación en proporción a la duración reducida del tiempo de trabajo del demandante (trabajador con jornada reducida) es conforme con las disposiciones del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

IV. Posición de las partes

La persona trabajadora considera que tiene derecho a la retribución complementaria por el tiempo extraordinario de trabajo realizado por encima de su jornada, ya que superaría los umbrales de activación si estos se redujeran en función del porcentaje de su jornada a tiempo parcial, reclamando a la empresa la diferencia entre la retribución ya abonada y la retribución incrementada (correspondiente a los meses de diciembre de 2014 a noviembre de 2018). 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, máxime cuando los interlocutores sociales negociadores de los convenios colectivos no tenían el objetivo de compensar una carga de trabajo particular, sino únicamente proteger el tiempo libre de los trabajadores.

La empresa CLH niega, sin embargo, que deba efectuar el pago reclamado por el demandante, al considerar que existe una razón objetiva justificativa de la diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, de manera que la retribución complementaria, cuyo objeto es compensar una carga de trabajo particular, únicamente debe devengarse cuando se superen los umbrales de activación previstos con carácter general para un trabajo a tiempo completo.

V. Normativa aplicable al caso

La normativa aplicable al caso puede estructurarse en dos grandes bloques: el Derecho de la Unión Europea y el Derecho interno alemán.

1.-Por lo que hace al primero, procede considerar las siguientes cláusulas del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial:

--La cláusula 2, punto 1, titulada “ámbito de aplicación”, en virtud de la cual “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, titulada "definiciones", conforme a la cual "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, titulada "principio de no discriminación", según la cual "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".

2.-Por lo que hace al Derecho interno alemán, es menester atender, en primer lugar, a la Ley alemana sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y los Contratos de Duración Determinada, de 21 de diciembre de 2000, resultando de aplicación los siguientes preceptos:

--El art. 2.1, que define al "trabajador a tiempo completo comparable" como "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.

--El art. 4.1, en virtud del cual "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 art. 22.1, conforme al que "no podrán establecerse excepciones a las disposiciones antes mencionadas de esta Ley en perjuicio del trabajador afectado".

En segundo término, procede atender a los siguientes convenios colectivos:

-- Convenio Colectivo General núm. 4, relativo a los Empleados pertenecientes al Personal Técnico de Vuelo de CLH, establece, en su art. 6, que "se entiende por 'tiempo de trabajo' el tiempo durante el cual los empleados prestan sus servicios bajo las instrucciones de CLH", incluyendo: a) el tiempo de actividad de vuelo (art. 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 art. 37 de la Ley de Representación Social en la Empresa, de 15 de enero de 1972".

Como precisiones adicionales, establece: 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. c) 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. d) 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.

El art. 7 determina el concepto “tiempo de vuelo”, sentando que “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)”, de suerte que “la suma del tiempo de vuelo de cada empleado no debe superar las 1 000 horas por año natural”.

El art. 8 define el parámetro “tiempo de actividad de vuelo remunerable”, que 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); 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.

El párrafo 3 del art. 8 aclara que “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. Los períodos de siete días comienzan respectivamente a las 00.00 h el primer día y terminan a las 24.00 h el último día.

El párrafo 5 de este mismo precepto sienta que “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. 6 sobre Retribución de los Empleados Encuadrados en el Personal Técnico de Vuelo de CLH, que dedica su art. 4 a la “retribución de horas extraordinarias de actividad de vuelo”, señalando tres porcentajes: 1) A partir de la 106 hora mensual de actividad de vuelo, se abonará una retribución por las horas extraordinarias de actividad de vuelo correspondiente a 1/100 del salario mensual total

individual por hora de actividad de vuelo; 2) A partir de la 121 hora mensual de actividad de vuelo, se abonará una retribución por las horas extraordinarias de actividad de vuelo correspondiente a 1/85 del salario mensual total individual por hora de actividad de vuelo; 3) A partir de la 136 hora mensual de actividad de vuelo se abonará una retribución por las horas extraordinarias de actividad de vuelo correspondiente a 1/73 del salario mensual total individual por hora de actividad de vuelo. El cálculo del derecho a retribución por horas extraordinarias de actividad de vuelo 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”.

En tercer lugar, es menester tomar en consideración también el acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales el 29 de noviembre de 2014, “Documento sobre cuestiones clave Jump”, cuyo apartado III, punto 6, se centra en determinar la “retribución de horas extraordinarias de actividad de vuelo”, indicando que los umbrales de activación se fijarán atendiendo la siguiente escala: Primer nivel: 93 horas; Segundo nivel: 106 horas; Tercer nivel: 120 horas. La asignación a que se refiere el art. 4 del Convenio Colectivo núm. 6 ascenderá, por cada día natural completo, a 3,1 horas de actividad de vuelo, hasta un máximo de 87 horas al mes”.

VI. Doctrina básica

El Tribunal Supremo alemán plantea una primera cuestión prejudicial referida a si la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, 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. A esta cuestión, el Tribunal de Justicia contesta de manera afirmativa.

Asimismo, el Tribunal Supremo alemán formula una segunda cuestión prejudicial, relativa a si la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial 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. Igualmente, la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es afirmativa.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea responde a las dos cuestiones prejudiciales planteadas en el sentido siguiente:

1) 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, 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.

2) La cláusula 4, puntos 1 y 2, del citado 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.

VIII. Pasajes decisivos

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera, en primer lugar, aplicable al caso el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, no en vano el demandante está incluido dentro de la cláusula 3 punto 1 de dicho Acuerdo, pues trabaja menos horas al año que un piloto a jornada completa. En concreto, a cambio de una reducción salarial del 10 por 100 disfruta de 37 días de vacaciones adicionales.

En segundo término, por lo que se refiere a la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda que tal pasaje “tiene por objeto, de un lado, proteger el trabajo a tiempo parcial y, de otro, suprimir las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo”, de manera que la prohibición de discriminación formulada “no es sino la expresión específica del principio general de igualdad, que está incluido entre los principios fundamentales del Derecho de la Unión^[3]. Expresa, por tanto, “un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva”^[4], oponiéndose, “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”^[5]. Así pues, el objetivo de dicha disposición es 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”^[6].

En tercer lugar, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que la retribución complementaria inherente al trabajo extraordinario está comprendida en el concepto de “condiciones de empleo” a que se refiere la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, pues tales condiciones incluyen las relativas a la retribución^[7].

En cuarto término, en cuanto a la comparabilidad de las situaciones de los pilotos a tiempo completo y a tiempo parcial, el Tribunal de Justicia entra a dilucidar si ejercen un trabajo idéntico o similar, en virtud de las cláusulas 3, punto 2, y 4, punto 1, del Acuerdo Marco, teniendo en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales. Llega a la conclusión de que, en el supuesto enjuiciado, los pilotos a tiempo completo y a tiempo parcial de la empresa CLH realizan el mismo trabajo y, en concreto, la misma actividad de vuelo con idénticas funciones, de modo que la situación del demandante como piloto a tiempo parcial es comparable a la de los pilotos que trabajan a tiempo completo, sin perjuicio de una última comprobación que corresponderá efectuar al órgano jurisdiccional remitente de la cuestión prejudicial.

En quinto lugar, teniendo en cuenta que en el presente caso 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 general aplicable a los pilotos a tiempo completo, al igual que sucede en los niveles segundo y tercero de los umbrales de activación, la consecuencia se presenta obvia: 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, pues tal umbral no se reduce en función de la duración de su tiempo de trabajo individual. En estas circunstancias, los pilotos a tiempo parcial no pueden alcanzar 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. Por tal razón, el Tribunal de Justicia considera que “si bien la retribución por hora de vuelo para las dos categorías de pilotos (a tiempo completo y a tiempo parcial) parece ser igual hasta los umbrales de activación, ...no obstante, 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”^[8]. Tal realidad provoca consecuencias desfavorables para los pilotos a tiempo parcial en lo que respecta a la relación entre el servicio prestado y la contraprestación de este, siendo 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.

En sexto término, el Tribunal de Justicia considera que 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^[9], de modo que la concreción convencional realizada del pago de la retribución complementaria a umbrales de activación idénticos para los pilotos a tiempo parcial y a tiempo completo sin aplicación del principio de proporcionalidad constituyen una diferencia de trato prohibida a menos que esté justificada por una “razón objetiva”.

Aun cuando 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, pues tal tarea corresponde al órgano jurisdiccional remitente, que es quien debe dilucidar si concurre la justificación objetiva exigida, lo cierto es que incumbe al Tribunal de Justicia proporcionarle todas las indicaciones necesarias a modo de guía en esa apreciación^[10]. A tal efecto, el Tribunal de Justicia formula, siguiendo doctrina precedente, las siguientes consideraciones sobre el concepto “razones objetivas”^[11]: “a) No se 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. b) 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 de forma coherente y sistemática 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”.

El Tribunal de Justicia entiende que, tal y como quedó constatado en la vista, 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, razón por la cual 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, extremo que, no obstante, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

Es más, existen dudas en cuanto al carácter apropiado y coherente de la fijación de umbrales de activación uniformes para todos los pilotos, a efectos de percibir la retribución complementaria, habida cuenta el objetivo de protección de la salud de estos frente a una carga de trabajo excesiva esgrimido por la empresa quebra, pues, de un lado, lleva a ignorar, por definición, las repercusiones individuales que pueden derivarse de la carga de trabajo, y, de otro, conduce a no tener en cuenta las razones que subyacen a la propia figura del trabajo a tiempo parcial como la atención de las posibles responsabilidades no laborales del piloto de que se trate.

Ello sin olvidar que la fijación de umbrales de activación uniformes para todos los pilotos a los efectos de obtener la retribución complementaria, en lugar de introducir umbrales de activación individualizados en función del contrato a tiempo completo o parcial, plantea un problema de coherencia en relación con el objetivo esgrimido por el Gobierno alemán de disuadir a las compañías aéreas de hacer trabajar de manera excesiva a los pilotos, pues, respecto de aquellos que trabajan a tiempo parcial, solo abonarían 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 realmente son consideraciones económicas las que han dado lugar tanto a la adopción de la normativa nacional reguladora de la retribución complementaria como a la negativa a aplicar el principio de *pro rata temporis*, el Tribunal de Justicia recuerda que las consideraciones de índole presupuestara no pueden justificar una discriminación^[12].

IX. Comentario

Uno de los principios basilares sobre los que se asienta el Acuerdo Marco europeo sobre trabajo a tiempo parcial es el de no discriminación –desarrollado en su cláusula 4^a–, de manera que “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”. Dicho en otros términos, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán el mismo catálogo de derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo y podrán ejercitar tales derechos en las mismas condiciones y circunstancias.

Sin embargo, esta aseveración no se trata de un postulado de carácter absoluto sino que, de un lado, admite excepciones justificadas “por razones objetivas”; y, de otro, permite la aplicación de la regla “*pro rata temporis* cuando resulte adecuado” (cláusula 4.^a, apartados 1 y 2).

La ambigüedad de los conceptos esbozados (“razones objetivas” y “*pro rata temporis*”) ha conllevado una ingente labor interpretativa del Tribunal de Justicia tendente a concretar sus aristas. De este modo, el Tribunal de Justicia ha entendido que el primer parámetro (“razones objetivas”) evita que la parcialidad del trabajo pueda suponer en sí misma y por sí sola una justificación de un tratamiento diferenciado, pues este solo es posible cuando así se justifique objetiva y razonablemente en atención al concreto derecho o condición y al tipo de jornada parcial de que se trate, “en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios 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”, de manera que “tales elementos pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran 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”^[13].

Por otra parte, el segundo enunciado (“*pro rata temporis*”) ha sido reconducido por el Tribunal de Justicia a márgenes estrechos, impidiendo la simple aplicación mecánica y aritmética de la regla de proporcionalidad. Y ello, en primer lugar, porque es evidente que no todos los derechos laborales se derivan del tiempo de trabajo y, especialmente, tienen una dimensión cuantitativa. En segundo lugar, porque el propio trabajo a tiempo parcial puede configurarse de formas muy diversas, tanto en la amplitud de su jornada (marginal o casi completa), como en su distribución (diaria, semanal, mensual o anual, incluso superpuesta). En tercer lugar, porque el factor tiempo de trabajo puede tener una repercusión múltiple en algunos derechos laborales o de Seguridad Social, particularmente cuando ese tiempo determina tanto el devengo del derecho de que se trate como su montante, de modo que la aplicación de la regla de la proporcionalidad en los distintos elementos temporales que conforman el derecho de que se trate puede provocar un efecto multiplicador y, por ende, una desproporción.

Así pues, no todos los conceptos retributivos deberían verse afectados por la regla “pro rata temporis”, no en vano una aplicación extensiva conduciría a desigualdades injustificadas^[14]. Por lo que aquí interesa, en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia pueden distinguirse dos enfoques diferentes. Por un lado, según una primera tesis, en la sentencia de 15 de diciembre de 1994, asuntos Helmig y otros^[15], consideró 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. En un segundo momento, sin embargo, en la sentencia de 27 de mayo de 2004, asunto Elsner-Lakeberg^[16], el Tribunal de Justicia exigió, 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, constatando 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.

Un paso más en este razonamiento se deriva de la Sentencia aquí comentada, pues viene a reconocer que la aplicación de la regla “pro rata temporis” debe extenderse a la retribución inherente a las horas realizadas por encima de la concreta jornada de trabajo de cada trabajador, distinguiendo entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial y dentro de estos últimos en función de su dedicación, evitando así una carga de trabajo excesiva o, dicho en otros términos, compensando una carga de trabajo particular.

X. Apunte final

Los amplios márgenes de la regulación del trabajo a tiempo parcial llevan a considerar que, más que una modalidad contractual, se trata de una fórmula flexible de organizar el tiempo de trabajo, necesitada de mayor seguridad jurídica mediante la presunción de la igualdad, de manera que ésta sólo decaiga cuando se establezca expresamente y *uti singuli* la regla de proporcionalidad, siempre que fuera además objetivamente justificable. Dentro de esta excepcionalidad hay que entender incluida la retribución inherente a la realización de horas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, que no puede ser la misma para todos los trabajadores (a tiempo completo y a tiempo parcial) sino que se activará en función de la dedicación de cada persona trabajadora.

Aun cuando podría pensarse, en una primera aproximación, que la doctrina vertida en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de octubre de 2023 no tiene aplicación en España, debido a la prohibición interna de realizar horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, lo cierto es que puede servir como criterio de cuantificación en la retribución de las horas complementarias con la finalidad de compensar una carga de trabajo particular, máxime cuando no existe un porcentaje máximo ni mínimo de parcialidad.

Referencias:

1. ^ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “Tiempo de trabajo: elementos teóricos y prácticos para su delimitación jurídica”, la reordenación del tiempo de trabajo, MALDONADO MONOTOYA, J.P.; MARÍN MORAL, I. y SEMPERE NAVARRO, A.V., Dirs., BOE, Madrid, 2022, p. 195.
2. ^ STJUE 21 febrero 2018, asunto Matzak, (C- 518/15).
3. ^ STJUE de 5 de mayo de 2022, asunto Universiteit Antwerpen y otros, C-265/20.

4. ^ STJUE de 7 de julio de 2022, asunto *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21
5. ^ STJUE de 5 de mayo de 2022, asunto *Universiteit Antwerpen* y otros, C-265/20.
6. ^ STJUE de 22 de enero de 2020, asunto *Baldonado Martín*, C-177/18.
7. ^ SSTJUE de 7 de abril de 2022, asunto *Ministero della Giustizia* y otros, C-236/20, y de 7 de julio de 2022, asunto *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21.
8. ^ STJUE de 27 de mayo de 2004, asunto *Elsner-Lakeberg*, C-285/02.
9. ^ STJUE de 10 de junio de 2010, asunto *Bruno* y otros, C-395/08 y C-396/08,
10. ^ STJUE de 10 de marzo de 2022, asunto *Landkreis Gifhorn*, C-519/20.
11. ^ STJUE de 1 de marzo de 2012, asunto *O'Brien*, C-393/10
12. ^ STJUE de 22 de abril de 2010, asunto *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08.
13. ^ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997)”, en AA.VV (CASAS BAAMONDE, M.E. et alii, Dirs.): *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid, BOE-FIDE, pp. 1083 y ss.
14. ^ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, 2017, p. 89.
15. ^ C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 y C-78/93.
16. ^ C-285/02.