SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)
de 12 de octubre de 2004 *

En el asunto C-313/02,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE,

por el Oberster Gerichtshof (Austria), mediante resolución de 8 de agosto de 2002, registrada en el Tribunal de Justicia el 5 de septiembre de 2002, en el procedimiento entre:

Nicole Wippel

y

Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG,

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, C.W.A. Timmermans y A. Rosas, la Sra. R. Silva de Lapuerta y el Sr. K. Lenaerts, Presidentes de Sala, y los Sres. J.-P. Puissochet y R. Schintgen, la Sra. F. Macken (Ponente) y los Sres. J.N. Cunha Rodrigues y K. Schiemann, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;
Secretaria: Sra. M.-F. Contet, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 23 de marzo de 2004;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Wippel, por el Sr. A. Obereder, Rechtsanwalt;

— en nombre de Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG, por el Sr. T. Zottl, Rechtsanwalt, y por el Sr. T. Eilmansberger, Wissenschaftlicher Berater;

— en nombre del Gobierno austriaco, por los Sres. E. Riedl y G. Hesse, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. J. Collins, en calidad de agente, asistido por la Sra. K. Smith, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. N. Yerell y S. Fries, y por el Sr. F. Hoffmeister, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de mayo de 2004;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 141 CE, del artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52), del artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), y de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9).

2 Dicha petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Wippel, trabajadora a tiempo parcial con un contrato marco de trabajo en función de las necesidades, y su empresario, Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG (en lo sucesivo, «P & C»), relativo a la falta de determinación en su contrato de trabajo de la duración de la jornada y de la distribución del tiempo de trabajo.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

Directiva 76/207

3 Del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 76/207 se desprende que ésta tiene por objeto la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2 del mismo artículo, a la seguridad social.

4 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207:

«El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.»

5 El artículo 5 de la misma Directiva dispone:

«1. La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

2. Para ello, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;

c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser; que, para las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las revisiones que sean convenientes.»

Directiva 93/104

6 Conforme a su artículo 1, la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se aplica a todos los sectores de actividad, privados o públicos, con exclusión del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en período de formación.

7 La sección II de la misma Directiva señala las medidas que los Estados miembros están obligados a adoptar para que todos los trabajadores disfruten, entre otras cosas, de un período mínimo de descanso diario, así como de descanso semanal y regula igualmente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

8 A tenor del artículo 3 de dicha Directiva, que lleva por rúbrica «Descanso diario»:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas.»

9 Por lo que respecta a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, el artículo 6 de la misma Directiva dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores:

[...]

2) la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»

Directiva 97/81

10 A tenor del artículo 1 de la Directiva 97/81, ésta tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), tal y como figura en su anexo.

11 La cláusula 2 de dicho Acuerdo marco estipula:

«1. 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.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales al nivel pertinente de conformidad con las prácticas nacionales de relaciones laborales, podrán, por razones objetivas, excluir total o parcialmente de las disposiciones del presente Acuerdo a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan de manera ocasional. Deberían reexaminarse periódicamente estas exclusiones a fin de establecer si siguen siendo válidas las razones objetivas que las sustentan.»

12 La cláusula 3 del mismo Acuerdo marco, que lleva por rúbrica «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.»

13 Según la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco:

«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.»

Normativa nacional

14 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Gleichbehandlungsgesetz (Ley sobre la igualdad de trato; en lo sucesivo, «GlBG»), nadie puede ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, en particular, en relación con la celebración del contrato de trabajo (número 1 de este apartado), con la fijación de la retribución (número 2) y con las demás condiciones laborales (número 6). De producirse una discriminación respecto a la fijación de la retribución, el trabajador tiene derecho a exigir al empresario el pago de la diferencia, como resulta del artículo 2a, apartado 2, de la GlBG.

15 Por lo que respecta a la duración de la jornada y a la distribución del tiempo de trabajo, el artículo 3 de la Arbeitszeitgesetz (Ley relativa al tiempo de trabajo; en lo sucesivo, «AZG») establece la jornada normal, en principio, en cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

16 En lo que se refiere a los trabajadores a tiempo completo, en particular, el artículo 19c de la AZG dispone lo siguiente:

«1) Las partes pactarán la distribución de la jornada normal de trabajo y su modificación, siempre que no haya sido fijada mediante negociación colectiva.

2) Como excepción al apartado 1, el empresario podrá alterar la distribución de la jornada normal de trabajo ordinaria:

1. cuando esté justificado de modo objetivo por motivos inherentes a la naturaleza de la prestación laboral,

2. cuando se comunique al trabajador al menos con dos semanas de antelación, la distribución de la jornada normal de trabajo para la semana respectiva,

3. cuando el trabajador no tenga un interés digno de consideración contrario a dicha distribución, y

4. cuando no exista ningún pacto en contra.

3) El apartado 2, número 2, podrá dejarse de aplicar en los supuestos imprevisibles en que sea absolutamente necesario evitar un perjuicio económico desproporcionado y no puedan aplicarse otras medidas de modo razonable. Mediante negociación colectiva se podrán establecer normas que no se ajusten al apartado 2, número 2, por exigencias específicas de la actividad.»

17 En cuanto a los trabajadores a tiempo parcial, el artículo 19d de la AZG establece que:

«1) Se entenderá que existe trabajo a tiempo parcial cuando el número pactado de horas de trabajo semanal sea en promedio inferior al normal legalmente establecido o a uno más reducido determinado mediante normas resultantes de la negociación colectiva.

2) La cantidad y distribución del tiempo de trabajo y su modificación serán pactados, siempre que no hayan sido determinados mediante normas resultantes de la negociación colectiva. Se aplicarán los apartados 2 y 3 del artículo 19c.

3) Los trabajadores a tiempo parcial sólo estarán obligados a la prestación laboral más allá de la duración del trabajo acordada (aumento de la jornada de trabajo) cuando:

1. así lo establezcan las disposiciones legales, las normas resultantes de la negociación colectiva o el contrato laboral,

2. exista una carga mayor de trabajo o el aumento de la jornada de trabajo sea necesario para la realización de trabajos preparatorios o finales (artículo 8), y

3. no haya intereses merecedores de consideración del trabajador que se opongan al aumento de la jornada de trabajo.

[...]

6) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán recibir por ello un trato menos favorable que los trabajadores a tiempo completo, a menos que existan razones objetivas que justifiquen una diferencia de trato. [...] En caso de litigio, el empresario deberá probar que no existe una discriminación por razón del trabajo a tiempo parcial [...]»

18 De la resolución de remisión se desprende que el convenio colectivo de los empleados de comercio a tiempo completo en Austria fija la jornada normal de trabajo en 38,5 horas semanales.

Procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

19 El 28 de septiembre de 1998 la Sra. Wippel y P & C suscribieron un contrato de trabajo, en forma de «contrato marco en función de las necesidades», que establecía que la duración de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo se determinarían en cada caso de común acuerdo entre los interesados. P & C tenía que pedir la incorporación laboral de la Sra. Wippel en función de la carga de trabajo y ésta podía aceptar o rechazar cada oferta de incorporación sin necesidad de justificarse. El anexo al contrato de trabajo estipulaba que no se garantizaba a la Sra. Wippel unos ingresos fijos, dado que ambas partes renunciaban expresamente a determinar una cantidad de trabajo concreta. De los autos se desprende que, en este contexto, P & C dejó entrever a la Sra. Wippel la posibilidad de trabajar unos tres días a la semana, así como dos sábados al mes. Su retribución ascendía a 6,54 EUR por hora, más las eventuales comisiones sobre ventas.

20 Según la resolución de remisión, durante los meses en que la Sra. Wippel estuvo empleada, esto es, entre octubre de 1998 y junio de 2000, el tiempo de trabajo fue irregular y, en consecuencia, también lo fue su retribución. Durante este período, el mayor número de horas trabajadas durante un mes lo alcanzó en el mes de octubre de 1999, en el que trabajó 123,32 horas. De los autos se desprende que la demandante indicó repetidas veces que no podía o no quería trabajar en determinados días.

21 En junio de 2000, la Sra. Wippel demandó a P & C ante el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de trabajo y seguridad social de Viena) (Austria), por un importe de 11.929,23 EUR más gastos y otras cantidades accesorias. Alegó que P & C tenía que abonarle la diferencia entre el importe correspondiente al máximo volumen de trabajo que se le hubiese podido exigir y el resultante del número mensual de horas de trabajo efectivo que cumplió. Afirmó que su mayor número posible de horas de trabajo al mes tenía que haber sido la base de su retribución en cada uno de los meses en que trabajó para P & C.

22 La demandante argumentó que no podía hablarse de la existencia de consentimiento por parte del trabajador, dado que éste se limitaba a aceptar o rechazar una propuesta concreta de incorporación al trabajo, y que el contrato de trabajo suscrito con P & C era contrario a las buenas costumbres. Además, si una persona contratada bajo este régimen no es convocada a incorporarse al trabajo durante un determinado período de tiempo, el empresario, P & C, no tendrá que pagar prácticamente nada en concepto de vacaciones pagadas, ni en el caso de enfermedad o despido. La Sra. Wippel también añadió que el hecho de que su contrato no fijase la duración de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo constituía una discriminación por razón de sexo.

23 El Arbeits- und Sozialgericht Wien desestimó la demanda basándose en el artículo 19d, apartado 2, de la AZG, con arreglo al cual, en un contrato a tiempo parcial, la cantidad y distribución del tiempo de trabajo y su modificación deben ser pactados entre el empresario y el trabajador, y por estimar, en cualquier caso, que en el presente asunto las partes litigantes habían determinado de común acuerdo cada una de las incorporaciones al trabajo.

24 El Oberlandesgericht Wien (Tribunal de apelación de Viena) (Austria) anuló la resolución de primera instancia, devolvió el asunto al órgano jurisdiccional de primera instancia para que examinase la evolución real de la relación laboral en cuestión y abrió la vía de casación ante el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo), que, a continuación, pasó a conocer del procedimiento principal.

25 El órgano jurisdiccional remitente estima, por una parte, que, con arreglo al Derecho austriaco, una estipulación como la del asunto principal, de la que resulta que el trabajador a tiempo parcial renuncia, en su relación laboral con el empresario, al derecho que le reconoce el artículo 19d, apartado 2, de la AZG a que se determine contractualmente la cantidad de horas y días de trabajo, es ineficaz y debe por tanto declararse nula.

26 Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional considera que, en relación con los trabajadores a tiempo completo, la AZG no sólo prevé, en su artículo 19c, que el horario de la jornada laboral normal debe ser pactado entre el empresario y el trabajador, siempre que no haya sido fijado mediante normas resultantes de la negociación colectiva, sino que también establece, en su artículo 3, que la jornada normal de trabajo será, en principio, de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias. Por el contrario, en cuanto a los trabajadores a tiempo parcial, aunque la AZG, en su artículo 19d, apartado 2, también dispone que la cantidad y distribución del tiempo de trabajo serán pactados, siempre que no hayan sido determinados mediante normas resultantes de la negociación colectiva, no contiene ninguna norma que establezca la duración de la jornada y la distribución del trabajo a tiempo parcial. Adicionalmente, el órgano jurisdiccional remitente señala que, con arreglo a los datos estadísticos disponibles, más de un 90 % de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

27 A este respecto, al apreciar que en el procedimiento principal se plantea una cuestión de discriminación indirecta, consistente en que la falta de determinación de la duración de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo en los contratos de trabajo a tiempo parcial en función de las necesidades perjudica a un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, el órgano jurisdiccional remitente estima que necesita una respuesta a determinadas preguntas para interpretar con arreglo al Derecho comunitario la cláusula del contrato de trabajo en cuestión, así como para establecer la indemnización que pueda corresponder a la Sra. Wippel.

28 En tales circunstancias, el Oberster Gerichtshof decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) a) El artículo 141 CE, el artículo 1 de la Directiva 75/117 [...], la cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la UNICE,

el CEEP y la CES [...] y el punto 9 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, ¿deben interpretarse (concepto de trabajador) en el sentido de que también gozan de una protección permanente aquellas personas, como en el presente caso la demandante, que, en un contrato marco de trabajo detallado, celebran estipulaciones sobre la retribución, las condiciones de despido, etc., pero que también establecen que el número de horas y días de trabajo y su distribución se determinan en función de la carga de trabajo y deben fijarse en cada caso de mutuo acuerdo entre las partes?

b) ¿Está comprendida dentro del "concepto de trabajador", en el sentido de la letra a) de la primera cuestión, una persona a la que se le ofrece sin carácter vinculante la perspectiva de un empleo que se desarrollará durante aproximadamente tres días a la semana y dos sábados al mes?

c) ¿Está comprendida dentro del "concepto de trabajador", en el sentido de la letra a), de la primera cuestión una persona que efectivamente desempeña un empleo durante aproximadamente tres días a la semana y dos sábados al mes?

d) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, [...] ¿tiene carácter jurídicamente vinculante al menos en la medida en que deba utilizarse para la interpretación de otras normas comunitarias?

2) El artículo 141 CE y el artículo 1 de la Directiva 75/117, así como el artículo 5 de la Directiva 76/207 [...] y la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a

tiempo parcial, ¿deben interpretarse en el sentido de que constituye una diferencia de trato sin justificación objetiva

que para los trabajadores a tiempo completo (aproximadamente un 60 % de hombres y un 40 % de mujeres) existan normas determinadas por ley o por convenios colectivos relativas no sólo a la duración de la jornada de trabajo, sino en parte también a su distribución, cuyo cumplimiento es un derecho de los trabajadores a tiempo completo aun cuando no exista una estipulación contractual específica al efecto,

mientras que, para los trabajadores a tiempo parcial, que en su inmensa mayoría son mujeres (aproximadamente un 90 % de mujeres y un 10 % de hombres), dichas normas no existen ni siquiera en el caso de que las partes contratantes no establezcan ninguna estipulación contractual –legalmente exigida– a ese respecto?

3) El artículo 141 CE y el artículo 1 de la Directiva 75/117, así como el artículo 5 de la Directiva 76/207 y la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, ¿deben interpretarse en el sentido de que constituye una diferencia de trato sin justificación objetiva que un empresario excluya expresamente, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, respecto a los cuales cabe suponer que se trata predominantemente de mujeres (aproximadamente un 90 % de mujeres y un 10 % de hombres), una estipulación sobre la distribución de la jornada de trabajo y su duración, mientras que, en el caso de los trabajadores a tiempo completo, respecto a los cuales cabe suponer que las mujeres no predominan en la misma proporción, tanto la duración como, en parte, también la ordenación de la jornada de trabajo vienen ya determinadas por Ley o por convenio colectivo?

4) El artículo 141 CE y el artículo 1 de la Directiva 75/117, así como el artículo 5 de la Directiva 76/207 y la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, pero también su cláusula 1, letra b) (facilitar el desarrollo del trabajo a

tiempo parcial), ¿deben interpretarse en el sentido de que, en este caso, para compensar una diferencia de trato sin justificación objetiva, es necesario y lícito:

a) tomar como referencia, por lo que respecta a la duración del trabajo, una determinada duración y, en caso afirmativo,

— la jornada normal de trabajo, o

— la mayor jornada semanal de trabajo efectivo, siempre que el empresario no demuestre que se debió a la existencia de una necesidad de trabajo especialmente intensa en aquel momento, o

— la necesidad de que se determine en el momento de la celebración del contrato laboral, o

— la jornada de trabajo semanal media, así como

b) reconocer al trabajador, por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, como compensación por la carga adicional que esa flexibilidad supone para el trabajador y la ventaja que obtiene el empresario,

— un complemento "adecuado" del salario por hora determinado en cada caso concreto, o

— un complemento mínimo, como el que corresponde a los trabajadores a tiempo completo que trabajen un mayor número de horas que las correspondientes a la jornada laboral normal (ocho horas diarias o cuarenta horas semanales), o

— con independencia del número de horas de trabajo efectivo, una compensación por el tiempo no retribuido como tiempo de trabajo durante el cual, de acuerdo con las estipulaciones del contrato, sería posible una reserva de tiempo de trabajo (tiempo de trabajo potencial), en los casos en que el período de preaviso sea

— de catorce días, o

— inferior a un plazo razonable?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

29 Para dar una respuesta adecuada al órgano jurisdiccional remitente, es preciso comprobar con carácter previo si un contrato de trabajo, como el del asunto principal, en el que se estipula que la duración de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo se determinan en función de la carga de trabajo y deben fijarse en cada caso de mutuo acuerdo entre las partes , está incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207, que establece el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere, en particular, a las condiciones de trabajo, o si, en cambio, le resultan aplicables el artículo 141 CE y la Directiva 75/117, relativos al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

30 Un contrato de trabajo como el del asunto principal no establece la duración de la jornada semanal ni la distribución del tiempo de trabajo, que se determinan en función de la carga de trabajo y se fijan en cada caso de mutuo acuerdo entre las

partes. De esta forma, el citado contrato afecta al ejercicio de la actividad profesional de los trabajadores acogidos al mismo redistribuyendo su jornada según la carga de trabajo.

31 Por consiguiente, debe considerarse que dicho contrato establece normas relativas a las condiciones de trabajo, en el sentido del artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.

32 Además, tales normas relativas a las condiciones de trabajo están también comprendidas en el ámbito de aplicación del concepto de condiciones de empleo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81.

33 El hecho de que este tipo de contrato tenga consecuencias pecuniarias para el trabajador afectado no puede llevar a incluir de forma automática tal contrato en el ámbito de aplicación del artículo 141 CE o de la Directiva 75/117, puesto que dichas disposiciones se basan en la estrecha relación existente entre la naturaleza de la prestación laboral y la cuantía de la retribución del trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de septiembre de 2003, Steinicke, C-77/02, Rec. p. I-9027, apartado 51).

34 De las consideraciones anteriores se desprende que, a efectos del procedimiento principal, no es necesario interpretar el artículo 141 CE ni la Directiva 75/117.

Sobre la primera cuestión

35 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si un trabajador cuyo contrato de trabajo estipula que la

duración de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo se determinan en función de la carga de trabajo y deben fijarse en cada caso de mutuo acuerdo entre las partes, como el del asunto principal, está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207, así como en el del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81.

36 Por lo que respecta a la Directiva 76/207, como ya ha señalado el Tribunal de Justicia en el apartado 31 de la presente sentencia, dicho contrato de trabajo está incluido en su ámbito de aplicación. Por consiguiente, dicha Directiva también resulta de aplicación a un trabajador con este contrato.

37 Con arreglo a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81, éste 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. Según la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, 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.

38 A tenor de la cláusula 2, apartado 2, del mismo Acuerdo marco, «los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales al nivel pertinente de conformidad con las prácticas nacionales de relaciones laborales, podrán, por razones objetivas, excluir total o parcialmente de las disposiciones del presente Acuerdo a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan de manera ocasional».

39 Como ha señalado acertadamente el Gobierno del Reino Unido, incumbe al órgano jurisdiccional remitente realizar las comprobaciones necesarias para apreciar si es éste el caso en el asunto del que conoce.

40 Teniendo en cuenta lo antedicho, procede responder a la primera cuestión que un trabajador cuyo contrato de trabajo estipula que la duración y la distribución de la jornada laboral se determinan en función de la carga de trabajo y deben fijarse en cada caso de mutuo acuerdo entre las partes, como el del asunto principal, está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207.

Dicho trabajador estará también comprendido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81 siempre que:

— tenga un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro;

— sea 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 sentido de la cláusula 3, apartado 2, de dicho Acuerdo marco, y,

— si se trata de un trabajador a tiempo parcial que trabaja de manera ocasional, el Estado miembro no haya excluido total o parcialmente a tales trabajadores de las disposiciones del citado Acuerdo marco, de conformidad con su cláusula 2, apartado 2.

Sobre la segunda cuestión

41 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si, en el supuesto de que las normas nacionales no establezcan por sí mismas, para los trabajadores a tiempo parcial, ni la duración de la jornada ni la distribución del tiempo de trabajo, la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81 y los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a la existencia de otra disposición, como el artículo 3 de la AZG, que fija la duración de la jornada normal, en principio, en cuarenta horas semanales y ocho horas diarias.

42 En primer lugar, en cuanto a la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81, este precepto prevé que, 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.

43 En segundo lugar, en cuanto a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, es jurisprudencia reiterada que una normativa nacional discrimina indirectamente a los trabajadores femeninos cuando, a pesar de estar redactada en términos neutros, en realidad perjudica a un porcentaje mucho más elevado de mujeres que de hombres, a no ser que esta diferencia de trato esté justificada por razones objetivas ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo (véanse, en particular, las sentencias de 6 de abril de 2000, Jørgensen, C-226/98, Rec. p. I-2447, apartado 29; de 26 de septiembre de 2000, Kachelmann, C-322/98, Rec. p. I-7505, apartado 23, y de 9 de septiembre de 2003, Rinke, C-25/02, Rec. p. I-8349, apartado 33).

44 Por tanto, para dar una respuesta adecuada al órgano jurisdiccional remitente, es necesario examinar si la aplicación del artículo 3 de la AZG conduce, por una parte, a que los trabajadores a tiempo parcial sean tratados de una manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo comparables, en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81, y, por otra, a una diferencia de trato entre estas dos categorías de trabajadores, en el sentido de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.

45 A este respecto, la AZG, que adapta el Derecho interno a las disposiciones de la Directiva 93/104, establece en su artículo 3 que la duración normal, es decir, máxima, de la jornada es, en principio, de cuarenta horas semanales y ocho horas diarias. Por otra parte, el artículo 19d de la AZG define el trabajo a tiempo parcial como la situación en la que la jornada de trabajo semanal pactada es inferior a dicha jornada de trabajo máxima.

46 Procede señalar en primer término que tanto del artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido reemplazados por los artículos 136 CE a 143 CE), que constituye la base jurídica de la Directiva 93/104, como de los considerandos primero, cuarto, séptimo y octavo de ésta, así como del propio tenor literal de su artículo 1, apartado 1, se desprende que la Directiva tiene por objeto establecer las disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las disposiciones nacionales relativas, en particular, a la duración del tiempo de trabajo (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 37, y de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, Rec. p. I-8389, apartado 45).

47 Además, con arreglo a las mismas disposiciones, dicha armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso –diario y semanal–,

así como de períodos de pausa adecuados y estableciendo un límite máximo para la duración de la semana de trabajo (véanse las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, apartado 49; BECTU, antes citada, apartado 38, y Jaeger, antes citada, apartado 46). Esta protección constituye un derecho social otorgado a cada trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud (véase, en este sentido, la sentencia BECTU, antes citada, apartado 47).

48 Por último, es posible que, en ocasiones, la duración máxima de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo coincidan con las horas semanales efectivamente trabajadas por un trabajador a tiempo completo y con la distribución de su tiempo de trabajo, respectivamente. No obstante, la Directiva 93/104 se aplica sin distinción a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial y, de esta forma, establece, en particular, la duración máxima de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo para ambas categorías de trabajadores.

49 De ello resulta que, como ha señalado acertadamente el Gobierno austriaco, dado que el artículo 3 de la AZG impone una distribución del tiempo de trabajo y una duración máxima de la jornada que es, por definición, superior a la de un trabajador a tiempo parcial, también establece la duración máxima de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo tanto para los trabajadores a tiempo completo como para los que trabajan a tiempo parcial.

50 En consecuencia, el artículo 3 de la AZG no conduce a que los trabajadores a tiempo parcial sean tratados de una manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo comparables, en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81, ni a una diferencia de trato entre estas dos categorías de trabajadores, en el sentido de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.

51 Habida cuenta de lo anteriormente expuesto, procede responder a la segunda cuestión que la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81 y los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la existencia de una norma, como el artículo 3 de la AZG, que fija la jornada máxima, en principio, en cuarenta horas semanales y ocho horas diarias y, de esta forma, también establece la jornada máxima y la distribución del tiempo de trabajo tanto para los trabajadores a tiempo completo como para los que trabajan a tiempo parcial.

Sobre la tercera cuestión

52 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide en lo sustancial que se dilucide si la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81, por una parte, y los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, por otra, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial, como el del asunto principal, en el que la duración de la jornada semanal y la distribución del tiempo de trabajo no están establecidas, sino que dependen de la carga de trabajo y deben determinarse caso por caso, y en el que los trabajadores sujetos al mismo son libres de aceptar o rechazar cada trabajo que se les proponga.

53 Es preciso recordar las circunstancias del asunto principal en el que se plantea esta cuestión, con arreglo a las cuales, según se desprende de los autos, el contrato de trabajo de la Sra. Wippel debía contener, según ella, una cláusula que estipulase una jornada semanal fija con un salario establecido, trabajase o no la persona afectada durante la totalidad de esta jornada.

54 En este sentido, por una parte, como ya ha señalado el Tribunal de Justicia en el apartado 42 de la presente sentencia, la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81, por lo que respecta a las condiciones de empleo, se opone a que los

trabajadores a tiempo parcial sean tratados de una manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo comparable por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que esté justificado un trato diferente por razones objetivas.

55 Por otra parte, según la jurisprudencia reiterada que se cita en el apartado 43 de la presente sentencia, relativa a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, una normativa nacional discrimina indirectamente a los trabajadores femeninos cuando, a pesar de estar redactada en términos neutros, en realidad perjudica a un porcentaje mucho más elevado de mujeres que de hombres, a no ser que esta diferencia de trato esté justificada por razones objetivas ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo. Esto mismo es aplicable a un contrato de trabajo como el del procedimiento principal.

56 La prohibición de discriminación formulada en los preceptos antes citados constituye una expresión específica del principio general de igualdad –uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario– que prohíbe que se traten de manera diferente situaciones comparables, a menos que este trato esté objetivamente justificado (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, Rec. p. I-4961, apartado 28, y de 17 de septiembre de 2002, Lawrence y otros, C-320/00, Rec. p. I-7325, apartado 12). Este principio sólo puede aplicarse a las personas que se encuentran en situaciones comparables (sentencia de 31 de mayo de 2001, D y Suecia/Consejo, asuntos acumulados C-122/99 P y C-125/99 P, Rec. p. I-4319, apartado 48).

57 Procede por tanto analizar en primer término si un contrato de trabajo a tiempo parcial en función de las necesidades, como el del asunto principal, conduce a que una trabajadora como la Sra. Wippel sea tratada de manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable a la suya, en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81.

58 A este respecto, la cláusula 3 de dicho Acuerdo marco establece los criterios definitorios de un «trabajador a tiempo completo comparable». Éste se define como «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». Con arreglo a la misma cláusula, 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.

59 Por una parte, un trabajador a tiempo parcial en función de las necesidades, como la Sra. Wippel, trabaja conforme a un contrato en el que no se establece ni la duración de la jornada semanal ni la distribución del tiempo de trabajo, pero que le permite aceptar o rechazar cada trabajo que le proponga P & C. La retribución se calcula por horas y se paga únicamente por las horas efectivamente trabajadas.

60 Por otra, un trabajador a tiempo completo trabaja conforme a un contrato que establece una jornada semanal de 38,5 horas, la distribución del tiempo de trabajo, así como el salario y que le obliga a trabajar para P & C durante toda la jornada contractualmente establecida sin poder rechazarlo, aunque no pueda o no quiera hacerlo.

61 En estas circunstancias, el objeto y la causa de la relación laboral descrita en el apartado anterior de la presente sentencia son distintos de los de la relación laboral que mantiene una trabajadora como la Sra. Wippel. En consecuencia, ningún trabajador a tiempo completo en el mismo establecimiento tiene el mismo tipo de contrato ni la misma relación laboral que la Sra. Wippel. De los autos se desprende que esto también es aplicable, en el contexto del asunto principal, a todos los trabajadores a tiempo completo cuyo convenio colectivo establece una jornada semanal en 38,5 horas.

62 Por consiguiente, en la situación a la que se refiere el asunto principal no existe ningún trabajador a tiempo completo comparable a la Sra. Wippel en el sentido del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81. De lo que se deduce que un contrato de trabajo a tiempo parcial en función de las necesidades que no establece ni la duración de la jornada semanal ni la distribución del tiempo de trabajo, no constituye un trato menos favorable en el sentido de la cláusula 4 del mismo Acuerdo marco.

63 En segundo lugar, en cuanto a los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207, de los autos se desprende que, según la Sra. Wippel, las situaciones de los trabajadores que han de ser comparados son, por una parte, la de los trabajadores a tiempo parcial en función de las necesidades de P & C cuyos contratos no establecen ni una jornada de trabajo semanal ni la distribución del tiempo de trabajo y, por otra, la del resto de trabajadores de P & C, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial, cuyos contratos fijan esa jornada y su distribución.

64 Dado que esta última categoría de trabajadores se caracteriza por estar obligados a trabajar para P & C durante una jornada semanal fija sin poder rechazar este trabajo en el caso de que no puedan o no quieran trabajar, basta con señalar que, por los motivos expuestos en los apartados 59 a 61 de la presente sentencia, la situación en la que se encuentran estos trabajadores no es similar a la de los trabajadores a tiempo parcial en función de las necesidades.

65 De lo anterior se desprende que, en una situación como la del asunto principal en la que las dos categorías de trabajadores no son comparables, un contrato de trabajo a tiempo parcial en función de las necesidades que no establece ni una jornada de trabajo semanal ni la distribución del tiempo de trabajo no constituye una discriminación indirecta en el sentido de los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207.

66 Teniendo en cuenta todo lo antedicho, procede responder a la tercera cuestión que la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81 y los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de que, aun en el supuesto de que todos los contratos de trabajo del resto de los trabajadores de una empresa determinen previamente la duración de la jornada semanal y la distribución del tiempo de trabajo, no se oponen a la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial para ciertos trabajadores de la misma empresa, como el del asunto principal, en el que la duración de la jornada semanal y su distribución no están establecidas, sino que dependen de la carga de trabajo y deben determinarse caso por caso, y en el que dichos trabajadores son libres de aceptar o rechazar cada trabajo que se les proponga.

67 Habida cuenta de las respuestas a las cuestiones segunda y tercera, no procede responder a la cuarta cuestión.

Costas

68 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 (Gran Sala) declara:

1) Un trabajador cuyo contrato de trabajo estipula que la duración y distribución de la jornada laboral se determinan en función de la carga

de trabajo y deben fijarse en cada caso de mutuo acuerdo entre las partes, como el del asunto principal, está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Dicho trabajador estará también comprendido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco anexo a 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, siempre que:

— tenga un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro;

— sea 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 sentido de la cláusula 3, apartado 2, de dicho Acuerdo marco, y,

— si se trata de un trabajador a tiempo parcial que trabaja de manera ocasional, el Estado miembro no haya excluido total o parcialmente a tales trabajadores de las disposiciones del citado Acuerdo marco, de conformidad con su cláusula 2, apartado 2.

2) **La cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81 y los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de:**

— **que no se oponen a la existencia de una norma, como el artículo 3 de la Arbeitszeitgesetz (Ley relativa al tiempo de trabajo), que fija la jornada máxima, en principio, en cuarenta horas semanales y ocho horas diarias y, de esta forma, también establece la jornada máxima y la distribución del tiempo de trabajo tanto para los trabajadores a tiempo completo como para los que trabajan a tiempo parcial;**

— **que, aun en el supuesto de que todos los contratos de trabajo del resto de los trabajadores de una empresa determinen previamente la duración de la jornada semanal y la distribución del tiempo de trabajo, no se oponen a la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial para ciertos trabajadores de la misma empresa, como el del asunto principal, en el que la duración de la jornada semanal y su distribución no están establecidas, sino que dependen de la carga de trabajo y deben determinarse caso por caso, y en el que dichos trabajadores son libres de aceptar o rechazar cada trabajo que se les proponga.**

Firmas.