Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 29 de julio de 2024*

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

En los asuntos acumulados C-184/22 y C-185/22,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resoluciones de 28 de octubre de 2021, recibidas en el Tribunal de Justicia el 10 de marzo de 2022, en los procedimientos entre

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

y

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

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. A. Rantos;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

* Lengua de procedimiento: alemán.

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de IK, por la Sra. J. Windhorst, Rechtsanwältin;

– en nombre de KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, por el Sr. K. M. Weber, Rechtsanwalt;

– en nombre del Gobierno danés, por las Sras. J. F. Kronborg, C. Maertens y V. Pasternak Jørgensen, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;

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

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. D. Recchia, E. Schmidt y A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de noviembre de 2023;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación del artículo 157 TFUE, de los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23), y 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).

2 Estas peticiones se han presentado en el contexto de sendos litigios entre IK (C-184/22) y CM (C-185/22), por una parte, y su empleador, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, por otra, en relación con el pago de un complemento salarial por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria pactada en sus contratos de trabajo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2006/54

3 Con arreglo al considerando 30 de la Directiva 2006/54:

«[…] Es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. […]»

4 El artículo 2, apartado 1, letras b) y e), de la Directiva 2006/54 establece:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

[…]

b) "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[…]

e) "retribución": el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo».

5 El artículo 4 de la citada Directiva, titulado «Prohibición de la discriminación», dispone, en su párrafo primero:

«Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.»

Acuerdo Marco

6 La cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco establece que el objetivo de este Acuerdo Marco es «garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial».

7 La cláusula 2, punto 1, del Acuerdo Marco estipula:

«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.»

8 A tenor de la cláusula 3 del Acuerdo Marco:

«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.

[…]»

9 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece lo siguiente en sus puntos 1 y 2:

«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*.»

Derecho alemán

10 A tenor del artículo 1 de la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley General de Igualdad de Trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), en su versión aplicable a los litigios principales (en lo sucesivo, «AGG»), titulado «Objetivo de la Ley»:

«El objetivo de la presente Ley es impedir o eliminar todas las formas de discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»

11 El artículo 7 de la AGG establece que los trabajadores no podrán ser discriminados por ninguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de dicha Ley, entre ellos el sexo.

12 El artículo 15 de la citada Ley, titulado «Indemnización y resarcimiento», está redactado en los siguientes términos:

«(1) En caso de infringirse la prohibición de discriminación, el empresario estará obligado a resarcir por los perjuicios que resulten de ello. […]

(2) El trabajador podrá reclamar una indemnización económica adecuada por los daños no patrimoniales sufridos. […]»

13 El artículo 3 de la Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (Ley de Promoción de la Transparencia Salarial entre Mujeres y Hombres), de 30 de junio de 2017 (BGBl. 2017 I, p. 2152), en su versión aplicable a los litigios principales, titulado «Prohibición de discriminación salarial directa e indirecta por razón de sexo», enuncia lo siguiente, en su apartado 1:

«Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuya el mismo valor, queda prohibida la discriminación directa o indirecta por razón de sexo respecto a todos los elementos y condiciones de retribución.»

14 El artículo 7 de esta Ley, titulado «Principio de igualdad salarial», establece:

«En las relaciones laborales, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuya el mismo valor, no podrá acordarse ni abonarse un salario inferior, por razón del sexo del trabajador o trabajadora, al que perciba un trabajador o trabajadora del otro sexo.»

15 El artículo 4 de la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Ley relativa al Trabajo a Tiempo Parcial y a los Contratos de Trabajo de Duración Determinada), de 21 de diciembre de 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966), en su versión aplicable a los litigios principales, titulado «Prohibición de discriminación», dispone, en su apartado 1:

«Un trabajador a tiempo parcial no debe ser tratado por el hecho de trabajar a tiempo parcial de manera menos favorable que un trabajador a tiempo completo comparable, salvo que existan razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato. El trabajador a tiempo parcial debe percibir una retribución u otra prestación con carácter oneroso divisible cuya cuantía corresponda, por lo menos, a la parte alícuota de la duración de su trabajo en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.»

16 El artículo 10 del Manteltarifvertrag (Convenio Colectivo General) (en lo sucesivo, «MTV»), celebrado entre Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di), sindicato unitario del sector servicios, y la parte demandada en los litigios principales, titulado «Jornada laboral», establece:

«1. La jornada laboral semanal ordinaria de un trabajador a tiempo completo, sin contar los descansos, es de 38,5 horas de media.

[…]

La jornada laboral diaria ordinaria de un trabajador a tiempo completo es de 7 horas y 42 minutos.

[…]

6. Cuando la sobrecarga de trabajo haga necesarias horas extraordinarias, el empresario podrá imponerlas en principio. […] Las horas extraordinarias se limitarán a los casos de urgencia y se distribuirán entre los trabajadores con la mayor igualdad posible.

7. Las horas extraordinarias son horas de trabajo realizadas por orden del empresario fuera de la jornada laboral ordinaria establecida […] conforme al programa de servicio o de manera habitual en la empresa. Procederá el pago del complemento salarial previsto en el artículo 13, apartado 1, por las horas extraordinarias realizadas fuera de la jornada laboral mensual de un trabajador a tiempo completo y que no puedan compensarse con tiempo de descanso en el mismo mes natural en que se realicen.

[…]»

17 A tenor del artículo 13 del MTV, titulado «Retribución de las horas extraordinarias, complementos salariales y compensación por el trabajo en horas desfavorables»:

«1. La retribución de las horas extraordinarias con arreglo al artículo 10, apartado 7, del MTV ascenderá a un 1/167 del salario mensual convencional por cada hora realizada. El complemento salarial por horas extraordinarias con arreglo al artículo 10, apartado 7, segunda frase, será del 30 %.

[…]»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

18 La parte demandada en los litigios principales es un prestador de servicios de diálisis ambulatoria que opera en todo el territorio de la República Federal de Alemania.

19 IK y CM, que trabajan a tiempo parcial para KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation como auxiliares de clínica, están obligadas a realizar, en virtud de su contrato de trabajo, el 40 % y el 80 %, respectivamente, de la jornada laboral semanal ordinaria que realiza un trabajador a tiempo completo, que el artículo 10 del MTV fija en 38,5 horas.

20 Al considerar que la parte demandada en los litigios principales está obligada a abonarles un complemento salarial por las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con el artículo 10, apartado 7, del MTV, o a registrar en sus cuentas de horas de trabajo un crédito de horas correspondiente a los complementos salariales adeudados, las demandantes en los litigios principales interpusieron un recurso ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania) en el que solicitaban que se registrara un crédito de horas correspondiente a los complementos salariales adeudados y una indemnización en virtud del artículo 15, apartado 2, de la AGG.

21 En apoyo de sus recursos, las demandantes en los litigios principales alegaron que, dado que la parte demandada en los litigios principales no les abonaba un complemento salarial por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral pactada en sus contratos de trabajo ni registraba un crédito de horas correspondiente a los complementos salariales adeudados en sus cuentas de horas de trabajo, las había tratado de manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo por el hecho de trabajar a tiempo parcial. Además, sostuvieron haber sufrido una discriminación indirecta por razón de sexo por cuanto la parte demandada en los litigios principales emplea mayoritariamente a mujeres a tiempo parcial.

22 Al desestimar el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) dichos recursos, las demandantes en los litigios principales recurrieron en apelación las sentencias de ese tribunal ante el Landesarbeitsgericht Hessen (Tribunal Regional de lo Laboral de Hesse, Alemania), el cual condenó a la parte demandada en los litigios principales a abonar en las cuentas de horas de trabajo de las citadas demandantes un crédito de horas correspondiente a los complementos salariales adeudados por las horas extraordinarias que habían realizado, pero desestimó la pretensión de las demandantes en los litigios principales que tenía por objeto el pago de una indemnización en virtud del artículo 15, apartado 2, de la AGG.

23 Las demandantes en los litigios principales interpusieron recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), el tribunal remitente, con el fin de obtener el pago de dicha indemnización. La parte demandada en los litigios principales, a su vez, formuló ante ese tribunal su adhesión al recurso de casación contra su condena a abonar un crédito de horas en las cuentas de horas de trabajo de aquellas.

24 El tribunal remitente estima que, para pronunciarse sobre el derecho a indemnización —en el sentido del artículo 15 de la AGG— de las demandantes en los litigios principales, es preciso saber si han sido objeto de una discriminación por razón de sexo contraria al artículo 7 de la AGG.

25 También considera que, para pronunciarse sobre la adhesión a la casación formulada por la parte demandada en los litigios principales contra su condena a abonar un crédito de horas en las cuentas de horas de trabajo de las demandantes en los litigios principales, es determinante saber si estas han sido objeto de discriminación por estar empleadas a tiempo parcial.

26 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender los procedimientos y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, redactadas de manera idéntica en los asuntos acumulados C-184/22 y C-185/22:

«1) ¿Deben interpretarse el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva [2006/54] en el sentido de que un convenio colectivo nacional con arreglo al cual el pago de los complementos por horas extraordinarias solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria de un trabajador a tiempo completo constituye una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial?

2) En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión:
   a) ¿Deben interpretarse el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva [2006/54] en el sentido de que, en tal caso, para considerar que la diferencia de trato afecta a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, no basta con que entre los trabajadores a tiempo parcial haya un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, sino que a esto se ha de añadir que entre los trabajadores a tiempo completo haya un número considerablemente mayor de hombres o un porcentaje sustancialmente mayor de hombres?
   b) ¿Se extrae, en cambio, también respecto al artículo 157 TFUE y a la Directiva [2006/54], otra conclusión de las consideraciones formuladas por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64)], apartados 25 a 36, según las cuales una diferencia de trato que se produce dentro de un grupo de personas aquejadas de una discapacidad también puede estar comprendida en el "concepto de discriminación" contemplado en el artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE [del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16]?

3) En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión y responda a las letras a) y b) de la segunda cuestión en el sentido de que, en un caso como el de los procedimientos principales, es posible considerar que la diferencia de trato en la retribución afecta a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres: ¿deben interpretarse el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva [2006/54] en el sentido de que puede constituir una finalidad

legítima que las partes de un convenio colectivo, con una normativa como la expuesta en la primera cuestión, por un lado, persigan disuadir a los empresarios de ordenar horas extraordinarias, compensando con un complemento por horas extraordinarias la utilización de los trabajadores en exceso de la jornada laboral acordada, pero, por otro lado, persigan también evitar un trato desfavorable de los trabajadores a tiempo completo frente a los trabajadores a tiempo parcial y, por ello, dispongan que el complemento se abone solo por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral mensual de un trabajador a tiempo completo?

4) ¿Debe interpretarse la cláusula 4, [punto] 1, del [Acuerdo Marco] que contiene el anexo de la Directiva [97/81] en el sentido de que una normativa convencional nacional con arreglo a la cual el pago de los complementos por horas extraordinarias solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria de un trabajador a tiempo completo constituye una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial?

5) En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la cuarta cuestión: ¿debe interpretarse la cláusula 4, [punto] 1, del [Acuerdo Marco] que contiene el anexo de la Directiva [97/81] en el sentido de que puede constituir una razón objetiva que las partes de un convenio colectivo, con una normativa como la expuesta en la cuarta cuestión, por un lado, persigan disuadir a los empresarios de ordenar horas extraordinarias, compensando con un complemento por horas extraordinarias la utilización de los trabajadores en exceso de la jornada laboral acordada, pero, por otro lado, persigan también evitar un trato desfavorable de los trabajadores a tiempo completo frente a los trabajadores a tiempo parcial y, por ello, dispongan que el complemento se abone solo por las horas extraordinarias realizadas en exceso de la jornada laboral mensual de un trabajador a tiempo completo?»

27 Mediante decisión del Presidente del Tribunal de Justicia de 19 de abril de 2022, se acordó la acumulación de los asuntos C-184/22 y C-185/22 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento y de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Cuestiones prejudiciales cuarta y quinta

28 Mediante sus cuestiones prejudiciales cuarta y quinta, que procede examinar conjuntamente y en primer lugar, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria establecida para los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable constituye un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial, en el sentido de la citada cláusula 4, punto 1, y si ese trato puede estar justificado por el objetivo, por un lado, de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y, por otro lado, de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

29 Con carácter preliminar, procede señalar que, en el caso de autos, no se discute que las demandantes en los litigios principales son trabajadores a tiempo parcial, en el sentido de la cláusula 3 del Acuerdo Marco. Tampoco se discute que el MTV se aplica a sus contratos de trabajo.

30 Por lo que respecta a la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, ha de recordarse, en primer término, 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, como se desprende expresamente de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 36 y jurisprudencia citada).

31 Habida cuenta de estos objetivos, la cláusula 4 del Acuerdo Marco 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 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 38 y jurisprudencia citada).

32 En segundo término, con arreglo al objetivo de suprimir las discriminaciones entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, que figura en la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco, la cláusula 4 de dicho Acuerdo 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 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 39 y jurisprudencia citada).

33 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que esa cláusula 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 (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 40 y jurisprudencia citada).

34 Así, en primer lugar, por lo que respecta a la cuestión de si, en el presente asunto, el complemento salarial por horas extraordinarias está comprendido en el concepto de «condiciones de empleo» a que se refiere la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, se ha de señalar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que este concepto incluye las condiciones relativas a la retribución (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 41 y jurisprudencia citada).

35 En segundo lugar, en cuanto a la comparabilidad de las situaciones de quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo y quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial, como las demandantes en los litigios principales, hay que recordar que, según reiterada jurisprudencia, para apreciar si los trabajadores de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido de la cláusula 3, punto 2, del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, 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 (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 44 y jurisprudencia citada).

36 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 (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 45 y jurisprudencia citada).

37 A este respecto, es preciso recordar, no obstante, que corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para apreciar los hechos, determinar si, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de las actividades realizadas por los trabajadores afectados, puede atribuirse el mismo valor a dichas actividades (sentencia de 3 de junio de 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, apartado 30 y jurisprudencia citada).

38 En el caso de autos, sin perjuicio de que el tribunal remitente compruebe este extremo, parece que la demandada en los litigios principales no niega que las prestaciones efectuadas por las demandantes en los litigios principales son comparables a las efectuadas por los trabajadores que emplea a tiempo completo.

39 En tercer lugar, por lo que respecta a si existe diferencia de trato entre quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial, como las demandantes en los litigios principales, y quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo, de las resoluciones de remisión se desprende que las auxiliares de clínica a tiempo parcial solo perciben un complemento salarial por horas extraordinarias por las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral semanal ordinaria de quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo, que, en el caso de autos, según el artículo 10, apartado 1, del MTV, asciende a 38,5 horas.

40 Así pues, para disfrutar del complemento salarial por horas extraordinarias, quien trabaja como auxiliar de clínica a tiempo parcial debe efectuar el mismo número de horas de trabajo que quien trabaja como auxiliar de clínica a tiempo completo, independientemente de la jornada laboral ordinaria individualmente pactada en el contrato de trabajo de quien trabaja como auxiliar de clínica a tiempo parcial, de modo que no podrá alcanzar, o lo hará con una probabilidad claramente inferior a quien trabaja como auxiliar de clínica a tiempo completo, el número de horas de trabajo requerido para disfrutar de dicho complemento salarial.

41 Si bien, como expone el tribunal remitente, la retribución por las horas extraordinarias resulta ser idéntica para quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial y para quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo, puesto que el derecho a ese complemento solo se genera a partir del umbral de 38,5 horas de trabajo semanal para unos y otros, procede señalar que la fijación de ese umbral uniforme tanto para quienes trabajan de auxiliares de clínica a tiempo completo como para quienes trabajan de auxiliares de clínica a tiempo parcial representa, para estos últimos, habida cuenta de la jornada laboral ordinaria pactada en sus contratos, una carga mayor en la medida en que, al menos parte de las horas de trabajo realizadas en exceso de esa jornada laboral ordinaria, aunque retribuida, no da derecho al complemento. En efecto, quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo perciben un complemento por horas extraordinarias a partir de la primera hora de trabajo realizada en exceso de su jornada laboral ordinaria, esto es, 38,5 horas de trabajo semanales, mientras que quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial no perciben ningún complemento por las horas de trabajo que exceden de la jornada laboral ordinaria pactada en sus contratos de trabajo, pero que se sitúan por debajo de la jornada laboral ordinaria fijada para quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo.

42 Así pues, quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo parcial, que realizan horas de trabajo en exceso de la jornada laboral pactada en sus contratos de trabajo sin disfrutar de complemento salarial, son objeto de un trato desigual frente a quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo, cuyas horas realizadas en exceso de 38,5 horas de trabajo semanal se ven complementadas (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de mayo de 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, apartado 17).

43 Pues bien, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, 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 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 53 y jurisprudencia citada).

44 En consecuencia, sin perjuicio de que el tribunal remitente compruebe este extremo, dado que, para quienes trabajan de auxiliares de clínica a tiempo parcial, como las demandantes en los litigios principales, el número de horas de trabajo por encima del cual perciben un complemento salarial no se reduce *pro rata temporis* en función de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo, resulta que son objeto de un trato «menos favorable» con respecto a quienes trabajan como auxiliares de clínica a tiempo completo, prohibido por la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, a menos que esa diferencia de trato esté justificada por una «razón objetiva» en el sentido de dicha cláusula (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 49 y jurisprudencia citada).

45 A este respecto, corresponderá al tribunal remitente determinar, teniendo en cuenta todos los elementos pertinentes, si la diferencia de trato controvertida en los litigios principales que constate puede considerarse justificada por una «razón objetiva».

46 Desde esa óptica, es preciso recordar que, si bien, en el marco del artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia no es competente para apreciar los hechos y aplicar las normas del Derecho de la Unión a un supuesto de hecho determinado, le incumbe proporcionar al tribunal remitente todas las indicaciones necesarias para guiarle en esa apreciación (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 55 y jurisprudencia citada).

47 A este respecto, procede señalar que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco 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 (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 58 y jurisprudencia citada).

48 En el caso de autos, el tribunal remitente se pregunta si, por una parte, el objetivo de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada para dichos trabajadores y, por otra parte, el objetivo de evitar

que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial pueden constituir «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco.

49 Por lo que respecta al primero de esos objetivos, hay que observar que la aplicación de la normativa nacional controvertida en los litigios principales tiene como consecuencia que las horas realizadas por los trabajadores a tiempo parcial en exceso de la jornada laboral ordinaria pactada en sus contratos de trabajo que no superen la jornada laboral ordinaria fijada para un trabajador a tiempo completo, es decir, 38,5 horas semanales, suponen una carga económica más liviana para el empresario que el mismo número de horas extraordinarias trabajadas por un trabajador a tiempo completo, dado que esas horas no dan lugar a un complemento salarial. Para los trabajadores a tiempo parcial, esta normativa produce de este modo el efecto inverso al buscado, ya que, como señala el tribunal remitente, en realidad incita al empresario a ordenar horas extraordinarias a los trabajadores a tiempo parcial y no a los trabajadores a tiempo completo.

50 De ello se infiere que la fijación de un umbral uniforme para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a tiempo completo, en lo relativo a la concesión de un complemento salarial por horas extraordinarias, no permite alcanzar, por lo que respecta a los trabajadores a tiempo parcial, el objetivo de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias.

51 En cuanto al segundo de los objetivos mencionados en el apartado 48 de la presente sentencia, hay que indicar que este objetivo pretende evitar un trato supuestamente desfavorable de los trabajadores a tiempo completo frente a los trabajadores a tiempo parcial. El razonamiento que subyace a este objetivo se basa en la premisa de que el hecho de obligar a un empresario que pide a un trabajador a tiempo parcial que realice horas extraordinarias a abonar a dicho trabajador un complemento salarial por horas extraordinarias desde la primera hora de trabajo realizada por ese trabajador en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en su contrato de trabajo, como hace para los trabajadores a tiempo completo, daría lugar a un trato menos favorable de estos últimos trabajadores. Pues bien, esta premisa es errónea, dado que, en tal supuesto, se trataría a los trabajadores a tiempo completo, por lo que respecta a las horas extraordinarias, del mismo modo que a los trabajadores a tiempo parcial, sin perjuicio de la aplicación del principio de *pro rata temporis*.

52 De ello se deduce que este segundo objetivo tampoco puede justificar la diferencia de trato controvertida en los procedimientos principales.

53 Habida cuenta de todo lo anterior, procede responder a las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta que la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria establecida para los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable constituye un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial, en el sentido de la citada cláusula 4, punto 1, que no puede justificarse por el objetivo, por un lado, de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y, por otro lado, de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

Cuestiones prejudiciales primera a tercera

54 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera a tercera, que procede examinar conjuntamente y en segundo lugar, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que, por un lado, una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en una situación comparable constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, aun cuando exista una proporción considerablemente mayor de mujeres que de hombres entre los trabajadores a tiempo completo, y, por otro lado, de que tal discriminación puede estar justificada por el objetivo de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral ordinaria individualmente pactada en sus contratos de trabajo y de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

55 A tenor del artículo 157 TFUE, apartado 1, «cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor». Por otro lado, el artículo 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54 dispone que, «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución». El artículo 2, apartado 1, letra b), de esta Directiva define, por su parte, el concepto de «discriminación indirecta» como «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios».

56 A este respecto, procede señalar, en primer lugar, como hace el Abogado General en el punto 33 de sus conclusiones, que una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales no conlleva una discriminación directa, puesto que se aplica indistintamente a los trabajadores y a las trabajadoras.

57 En segundo lugar, por lo que respecta a si dicha normativa establece una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 157 TFUE y de la Directiva 2006/54, hay que recordar, en primer término, que una normativa como la normativa nacional controvertida en los litigios principales sitúa, como se ha declarado en el apartado 44 de la presente sentencia, a los trabajadores a tiempo parcial en desventaja con respecto a los trabajadores a tiempo completo en la medida en que, por las horas de trabajo que realizan en exceso de la jornada laboral pactada en sus contratos de trabajo y que no superan la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo, esto es, 38,5 horas semanales, no disfrutan de un complemento salarial, mientras que estos últimos trabajadores perciben un complemento salarial desde la primera hora realizada en exceso de esas 38,5 horas de trabajo semanales.

58 En segundo término, para que una medida aparentemente neutra constituya una discriminación indirecta, en el sentido de esas disposiciones, debe tener como resultado, en la práctica, situar a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo. A este respecto, del considerando 30 de la Directiva 2006/54 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de

haberse producido una discriminación indirecta corresponde al órgano jurisdiccional nacional, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales que pueden disponer, en particular, que es posible demostrar la discriminación indirecta por cualquier medio, incluso a partir de datos estadísticos (sentencia de 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, apartado 46 y jurisprudencia citada).

59 Por lo que respecta a los datos estadísticos, es preciso comenzar recordando que corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar en qué medida esos datos que se le someten, que representan la situación de la mano de obra, son válidos y si se pueden tomar en consideración, es decir, entre otras cosas, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si, en general, resultan significativos (sentencia de 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, apartado 48 y jurisprudencia citada).

60 Además, cuando el órgano jurisdiccional nacional dispone de esos datos, según jurisprudencia reiterada, por un lado, le incumbe tomar en consideración al conjunto de trabajadores sujetos a la normativa nacional en la que tiene su origen la diferencia de trato y, por otro lado, el mejor método de comparación consiste en comparar las proporciones respectivas de trabajadores a los que afecta y a los que no afecta la norma controvertida entre la mano de obra masculina y las mismas proporciones entre la mano de obra femenina (sentencias de 6 de diciembre de 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, apartado 41 y jurisprudencia citada, y de 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, apartado 47 y jurisprudencia citada).

61 En el caso de autos, de las resoluciones de remisión, que se refieren a los datos estadísticos suministrados por la parte demandada en los litigios principales, se desprende que esta emplea a más de cinco mil personas en el conjunto de sus establecimientos, de los cuales el 76,96 % son mujeres. Del total de dichos trabajadores, el 52,78 % trabaja a tiempo parcial. De los trabajadores a tiempo parcial, el 84,74 % son mujeres y el 15,26 % son hombres, y de los trabajadores a tiempo completo, el 68,20 % son mujeres y el 31,80 % son hombres. Por consiguiente, las trabajadoras son mayoritarias tanto en el grupo «situado en ventaja» como en el grupo «situado en desventaja» por la legislación nacional controvertida en los litigios principales.

62 En esa situación, el tribunal remitente pregunta si cabe apreciar una discriminación indirecta, aun cuando el grupo de trabajadores a tiempo completo, que no sufre esa desventaja, no esté constituido por un número considerablemente mayor de hombres que de mujeres.

63 A este respecto, procede recordar que, como precisa el Abogado General en los puntos 36 a 40 de sus conclusiones, la definición del concepto de «discriminación indirecta» que figura en el artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, formulada, por otra parte, en los mismos términos que la contenida en el artículo 1, apartado 2, segundo guion, de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 2002, L 269, p. 15), al igual que las demás disposiciones de la Directiva 2006/54, no hace referencia a elementos cuantitativos en el examen de la discriminación indirecta. En efecto, dicha definición adopta un enfoque cualitativo con arreglo al cual es preciso comprobar si la medida nacional controvertida puede, por su propia naturaleza, «situar en desventaja particular» a las personas de un sexo con respecto a las personas del otro sexo. De ello resulta que el juez nacional debe examinar el conjunto de los elementos pertinentes de carácter cualitativo para determinar si existe tal desventaja considerando todos los trabajadores sometidos a la normativa nacional en la que se basa la diferencia de trato en cuestión.

64 En este contexto, los datos estadísticos solo constituyen un elemento entre otros al que el juez puede recurrir y al que el Tribunal de Justicia se refiere, cuando existen, para apreciar la existencia de una discriminación indirecta en el contexto de la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Así pues, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, puede acreditarse la existencia de tal desventaja particular, entre otras formas, si se prueba que una normativa nacional afecta negativamente a una proporción significativamente mayor de personas de un sexo que del otro sexo (sentencia de 5 de mayo de 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, apartado 49 y jurisprudencia citada).

65 A este respecto, hay que indicar, por una parte, que, según el propio tenor del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, la discriminación indirecta se refiere únicamente a una disposición, criterio o práctica que «sitúa en desventaja» a personas de un sexo determinado con respecto a las personas del otro sexo. Por consiguiente, del tenor de esa disposición se desprende que una discriminación indirecta puede caracterizarse por el mero hecho de que se sitúe en desventaja particular a las personas de un sexo con respecto a las personas del otro sexo.

66 Por otra parte, como ha puesto de manifiesto la Comisión Europea, de los datos estadísticos que figuran en las peticiones de decisión prejudicial parece desprenderse que solo el 35 % de los trabajadores de sexo masculino empleados por la demandada en los litigios principales, sometidos a la normativa nacional controvertida en los litigios principales, trabajan a tiempo parcial y se ven afectados negativamente por dicha normativa, mientras que la proporción de trabajadoras que emplea la demandada en los litigios principales, que trabajan a tiempo parcial y se ven afectadas negativamente por dicha normativa, resulta significativamente mayor, extremo que corresponde comprobar al tribunal remitente.

67 De ello se infiere que, para que pueda declararse que existe una discriminación indirecta por razón de sexo en circunstancias como las de los litigios principales, no es preciso que haya, entre los trabajadores a tiempo completo, un número considerablemente mayor de hombres que de mujeres, en el supuesto de que se cumplan los requisitos derivados de la jurisprudencia citada en los apartados 60 y 64 de la presente sentencia.

68 En este contexto, el tribunal remitente pregunta si es pertinente en el caso de autos la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), apartados 25 a 36, de la que se desprende que el principio de igualdad de trato consagrado por la Directiva 2000/78 tiene por objeto proteger a un trabajador con discapacidad en el sentido de esta Directiva frente a cualquier discriminación basada en esa discapacidad, y ello no solo respecto de los trabajadores que no tengan discapacidad, sino también respecto de los demás trabajadores con discapacidad.

69 Sobre este particular, basta con señalar que, en el asunto que dio lugar a la sentencia citada en el apartado anterior, la diferencia de trato afectaba únicamente a los miembros de un mismo grupo protegido en el sentido de la Directiva 2000/78, concretamente los trabajadores con discapacidad, mientras que, en los litigios principales, esta diferencia afecta a las trabajadoras frente a los trabajadores. Así pues, la citada sentencia no es pertinente para responder a las cuestiones prejudiciales primera a tercera.

70 Tal interpretación viene confirmada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia referida a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174). En efecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el

concepto de «discriminación por razón de sexo» que figura en el artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva solo puede referirse a los casos de discriminación entre trabajadores, por una parte, y trabajadoras, por otra, y que no puede interpretarse que esta disposición constituya una disposición de Derecho de la Unión que garantice la igualdad de trato en todo su sentido más amplio, es decir, también entre personas de un mismo sexo [sentencia de 12 de mayo de 2021, INSS (Complemento de pensión para las madres — II), C-130/20, EU:C:2021:381, apartados 21 y 22].

71 En tercer lugar, en el supuesto de que el tribunal remitente, basándose en los datos estadísticos aportados por la parte demandada en los litigios principales y, en su caso, en otros elementos de hecho pertinentes, llegue a la conclusión de que la normativa nacional controvertida en los litigios principales sitúa a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores, tal normativa sería contraria al artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios (sentencia de 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, apartado 49).

72 A este respecto, procede recordar que de los apartados 44 a 52 de la presente sentencia se desprende que un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo resultante de una normativa como la controvertida en los litigios principales no puede estar justificada por el objetivo, por un lado, de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y, por otro lado, de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial. Pues bien, esta interpretación es válida, *mutatis mutandis*, por lo que respecta a la justificación de una discriminación indirecta por razón de sexo, en el sentido de los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54, derivada de dicha normativa.

73 De lo anterior resulta que procede responder a las cuestiones prejudiciales primera a tercera que el artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que, por un lado, una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en una situación comparable constituye una discriminación indirecta por razón de sexo si se demuestra que esa normativa sitúa en desventaja a una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres, sin que sea asimismo necesario que el grupo de trabajadores al que dicha normativa no sitúa en desventaja, concretamente los trabajadores a tiempo completo, esté constituido por un número considerablemente mayor de hombres que de mujeres, y, por otro lado, tal discriminación no se justifica por el objetivo de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

Costas

74 Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, 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 de los litigios principales, 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:

1) **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,**

   debe interpretarse en el sentido de que

   una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria establecida para los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable constituye un trato «menos favorable» de los trabajadores a tiempo parcial, en el sentido de la citada cláusula 4, punto 1, que no puede justificarse por el objetivo, por un lado, de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y, por otro lado, de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

2) **El artículo 157 TFUE y los artículos 2, apartado 1, letra b), y 4, párrafo primero, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación,**

   deben interpretarse en el sentido de que,

   por un lado, una normativa nacional en virtud de la cual el pago de un complemento salarial por horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial solo está previsto para las horas de trabajo realizadas en exceso de la jornada laboral ordinaria fijada para los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en una situación comparable constituye una discriminación indirecta por razón de sexo si se demuestra que esa normativa sitúa en desventaja a una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres, sin que sea asimismo necesario que el grupo de trabajadores al que dicha normativa no sitúa en desventaja, concretamente los trabajadores a tiempo completo, esté constituido por un número considerablemente mayor de hombres que de mujeres, y, por otro lado, tal discriminación no se justifica por el objetivo de disuadir a los empresarios de obligar a los trabajadores a realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada laboral individualmente pactada en sus contratos de trabajo y de evitar que los trabajadores a tiempo completo sean objeto de un trato menos favorable en comparación con los trabajadores a tiempo parcial.

Firmas