Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 7 de junio de 2012 *

«Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Diferencia de trato por motivos de edad — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Principios generales del Derecho de la Unión — Convenio colectivo — Falta de cómputo, a efectos de clasificación de los tripulantes de cabina de pasajeros de una compañía aérea en la tabla retributiva, de la experiencia profesional adquirida en otra compañía perteneciente al mismo grupo de empresas — Cláusula contractual»

En el asunto C-132/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial presentada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberlandesgericht Innsbruck (Austria), mediante resolución de 9 de marzo de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de marzo de 2011, en el procedimiento entre

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

y

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (Ponente) y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, por la Sra. A. Grundei, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. C. Pesendorfer, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. V. Kreuschitz y J. Enegren, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: alemán.

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y de los artículos 1, 2 y 6 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 L 303, p. 16).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (en lo sucesivo, «Tyrolean Airways») y el Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (comité de empresa de esta compañía aérea; en lo sucesivo, «comité de empresa»), sobre la interpretación del convenio colectivo aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros de Tyrolean Airways, en su versión aplicable a los hechos del procedimiento principal (en lo sucesivo, «convenio colectivo de Tyrolean Airways»), y, en concreto, sobre el cómputo de los períodos de servicios cubiertos en otras dos filiales del grupo Austrian Airlines (en lo sucesivo, «grupo»), a saber, Austrian Airlines AG (en lo sucesivo, «Austrian Airlines») y Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (en lo sucesivo, «Lauda Air»).

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 Los artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78 están redactados en los siguientes términos:

«Artículo 1

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Artículo 2

Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

[...]

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios […]

[...]

[...]»

4 El artículo 3 de la Directiva 2000/78, titulado «Ámbito de aplicación», establece, en su apartado 1:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]».

5 El artículo 6 de la Directiva 2000/78, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», dispone en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [retribución], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

[...]».

6 Conforme al artículo 16, letra b), de la Directiva 2000/78, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para velar por que «se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos».

Normativa austriaca

7 Tyrolean Airways y Lauda Air son dos filiales de Austrian Airlines, participadas al 100 % por ésta.

8 La fusión de Austrian Airlines y Lauda Air se llevó a cabo sobre la base de un acuerdo concluido por los interlocutores sociales en 2003. Desde esa fecha, las condiciones de trabajo del personal de vuelo de estas dos compañías están reguladas por un convenio colectivo único, que no tiene en cuenta los períodos de servicios cubiertos anteriormente en Tyrolean Airways.

9 Les relaciones de trabajo entre Tyrolean Airways y su personal de vuelo están regidas por el convenio colectivo de Tyrolean Airways.

10 En el anexo III de este convenio colectivo, titulado «Determinación de los salarios/Esquema de las categorías profesionales», el punto 1, titulado «Disposiciones generales», establece que el personal de vuelo estará incluido en las categorías A o B. Dicho punto 1, apartado 7, precisa que «el ascenso de la categoría A a la categoría B se producirá al cabo de tres años de antigüedad cumplidos, es decir, exactamente tres años después de la contratación del empleado como tripulante de cabina» (en lo sucesivo «cláusula controvertida del convenio colectivo de Tyrolean Airways»).

11 De la resolución de remisión se desprende que el convenio colectivo de Tyrolean Airways no indica si el término «contratación» se refiere a la contratación por Tyrolean Airways o, más en general, por una de las tres sociedades del grupo. Las disposiciones relativas al ámbito de aplicación *ratione personae* de este convenio colectivo precisan sólo que éste se aplica al personal de vuelo de Tyrolean Airways.

12 El punto 3 del anexo III del convenio colectivo de Tyrolean Airways, titulado «Tabla de retribuciones del personal de vuelo», contiene, en sus apartados 4 y 5, una tabla de retribuciones de los tripulantes de cabina y una tabla de retribuciones específica de los tripulantes de cabina con una experiencia mínima de tres años.

13 El punto 2.2. del convenio colectivo relativo al personal de vuelo de Austrian Airlines dispone:

«En caso de ascenso a una categoría profesional superior, la clasificación se llevará a cabo:

[...]

2.2. en el caso de los tripulantes de cabina

2.2.1.
pasando de la categoría profesional de tripulante de cabina *junior* sin título a la categoría profesional de tripulante de cabina *junior* con título.

El cambio de categoría se llevará a cabo tras aprobar un examen de titulación, pero no antes de haber alcanzado una antigüedad mínima de tres años. El trabajador será clasificado entonces en el nivel correspondiente a cuatro años de antigüedad, con título.»

14 Los contratos de trabajo de los tripulantes de cabina de Tyrolean Airways contienen habitualmente, en su punto 8, la siguiente cláusula:

«La fecha de entrada en funciones, cuando sea relevante para la aplicación de una normativa o de un derecho, será la fecha de entrada en funciones en Tyrolean Airways.»

15 De los autos se desprende que los tripulantes de cabina deben seguir una formación de seis a ocho semanas antes de ser operativos para su primer vuelo. La formación comprende una parte general y una parte especializada, adaptada al tipo de avión al que vaya a ser destinado cada tripulante. Si el tripulante de cabina ya ha sido empleado por otra empresa del grupo en un destino idéntico, el período de formación se reduce a cuatro semanas. Esta formación abreviada tiene por objeto formar al personal en las características específicas de las aeronaves utilizadas por la compañía.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

16 Mediante recurso interpuesto el 27 de julio de 2010 ante el Landesgericht Innsbruck, el comité de empresa solicitó que se declarara que los tripulantes de cabina empleados por Tyrolean Airways y que, conforme al punto 3.5. del anexo III del convenio colectivo de Tyrolean Airways, hubieran adquirido una experiencia mínima de tres años en total como tripulantes de cabina de Tyrolean Airways y/o de Austrian Airlines o de Lauda Air, debían ser clasificados en la categoría profesional B.

17 Mediante sentencia de 10 de diciembre de 2010, dicho órgano jurisdiccional estimó el citado recurso y consideró que procedía interpretar el punto 1.7. del anexo III del mencionado convenio colectivo en el sentido de que «el ascenso de la categoría A a la categoría B se producirá al cabo de tres años de antigüedad cumplidos en el seno del grupo, es decir, exactamente tres años después de la contratación como tripulante de cabina en el seno del grupo».

18 El órgano jurisdiccional remitente, ante el que Tyrolean Airways interpuso un recurso de apelación, considera que la competencia y los conocimientos que adquiere este personal en el seno de las tres compañías aéreas del mismo grupo son materialmente idénticas. Según dicho órgano jurisdiccional, las actividades ejercidas por los tripulantes de cabina en el seno de estas compañías son casi idénticas. Únicamente se distinguen por el hecho de que el emplazamiento de la cocina varía dependiendo de la aeronave utilizada, y por pequeñas diferencias, debidas a las características de cada aeronave, en lo que atañe a las manipulaciones que la tripulación de cabina debe realizar durante el vuelo.

19 El citado órgano jurisdiccional entiende que la cláusula controvertida del convenio colectivo de Tyrolean Airways y, por tanto, la cláusula que figura habitualmente en el punto 8 de los contratos de trabajo de los tripulantes de cabina de Tyrolean Airways constituyen una discriminación por motivos de edad, en la medida en que establecen una diferencia en función de la edad a la que el tripulante de cabina adquirió las competencias y los conocimientos exigidos por Tyrolean Airways. Es cierto que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, es el Derecho nacional el que determina las consecuencias jurídicas de la vulneración de los derechos fundamentales, pero, estableciendo un paralelismo con los asuntos relativos a los acuerdos restrictivos de la competencia, el tribunal remitente contempla la posibilidad de que exista un motivo de nulidad absoluta.

20 En estas circunstancias, el Oberlandesgericht Innsbruck decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se opone el Derecho de la Unión actualmente vigente, en particular el artículo 21 de la [Carta] (en relación con el artículo 6 TUE, apartado 1), el principio general del Derecho de la Unión (artículo 6 TUE, apartado 3) de no discriminación por razón de la edad y los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva [2000/78] a una disposición nacional de un convenio colectivo que discrimina indirectamente a los trabajadores de mayor edad al tener sólo en cuenta, para su clasificación en las categorías profesionales establecidas en el convenio colectivo [de Tyrolean Airways] y, por ende, para determinar el importe de su remuneración, las competencias y los conocimientos que éstos hayan adquirido como tripulantes de cabina en una determinada compañía aérea, pero no las competencias y los conocimientos de idéntico contenido que hayan adquirido en otras compañías aéreas del mismo grupo de empresas? ¿Sucede así también en el caso de las relaciones laborales constituidas antes del 1 de diciembre de 2009?

2) ¿Puede un órgano jurisdiccional nacional, por analogía con la sentencia de 5 de febrero de 2004, Rieser Internationale Transporte (C-157/02, Rec. p. I-1477), y con la solución jurisprudencial aplicada a propósito de acuerdos contrarios a la competencia en la sentencia de 25 de noviembre de 1971, Béguelin Import (22/71, Rec. p. 949), declarar parcialmente nula y no aplicar una cláusula de un contrato individual de trabajo que infringe indirectamente el artículo 21 de la [Carta], el principio general del Derecho de la Unión de no discriminación por razón de la edad o los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva [2000/78], en virtud de la eficacia horizontal directa de los derechos fundamentales de la Unión?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

21 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si procede interpretar el Derecho de la Unión, en particular, los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo que, a efectos de

clasificación en las categorías profesionales establecidas en dicho convenio y, por consiguiente, a efectos de determinación del importe de la retribución, sólo tiene en cuenta la experiencia profesional adquirida como tripulante de cabina de una determinada compañía aérea, y no la experiencia materialmente idéntica adquirida en otra compañía del mismo grupo de empresas.

22 Como se desprende de la jurisprudencia, al adoptar medidas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, que concreta en materia de empleo y ocupación el principio de no discriminación por razón de la edad, los interlocutores sociales deben actuar con observancia de dicha Directiva (sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, Rec. p. I-8003, apartado 48 y jurisprudencia citada).

23 En estas circunstancias, procede examinar la primera cuestión únicamente desde el punto de vista de la Directiva 2000/78.

24 La cláusula controvertida del convenio colectivo de Tyrolean Airways establece que el ascenso de la categoría profesional A a la categoría profesional B se produce tras completar tres años de antigüedad. Así, dicha disposición afecta a la determinación de la categoría profesional en la que se incluyen los trabajadores cuando son contratados en dicha compañía. También afecta, consiguientemente, a su retribución. Por tanto es preciso considerar que una normativa de esta naturaleza establece normas relativas a las condiciones de acceso al empleo, de selección y de remuneración, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la Directiva 2000/78.

25 Por consiguiente, procede considerar que la Directiva 2000/78 se aplica a una situación como la que dio lugar al litigio principal.

26 En el procedimiento principal, el comité de empresa alegó que, en caso de ser contratados por Tyrolean Airways, los tripulantes de cabina de las compañías de que se trata que ya habían acreditado varios años de experiencia profesional en el grupo eran degradados a la categoría profesional A.

27 La primera cuestión parece descansar en la premisa de que, al no tenerse en cuenta, en aplicación de la cláusula controvertida del convenio colectivo de Tyrolean Airways, los períodos de servicio cubiertos en otras compañías del grupo, podría existir una discriminación por razón de la edad.

28 A este respecto procede recordar que se desprende del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, en relación con su artículo 1, que, a efectos de esta Directiva, el principio de igualdad de trato prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta basada, entre otros motivos, en la edad. Además, del artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva se desprende que, a efectos de la misma, existe discriminación indirecta por razón de la edad cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una determinada edad respecto de otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

29 Ahora bien, aunque una disposición tal como la que se menciona en el apartado 21 de la presente sentencia puede implicar una diferencia de trato en función de la fecha en que la empresa de que se trate haya contratado al trabajador, dicha diferencia no está basada, directa o indirectamente, en la edad ni en un acontecimiento vinculado a la edad. En efecto al clasificar a un tripulante de cabina en una determinada categoría profesional, lo que no se tiene en cuenta es la experiencia eventualmente adquirida por él en otra compañía del mismo grupo de empresas, con independencia de la edad de dicho tripulante en el momento de su contratación. Por tanto, dicha disposición se basa en un criterio que no está vinculado ni indisociablemente (véase, *a sensu contrario*, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Ingeiørforeningen i Danmark C-499/08, Rec. p. I-9343, apartado 23) ni indirectamente a la edad de los trabajadores, aunque en algunos casos concretos la aplicación del criterio controvertido pueda

tener como consecuencia que los tripulantes de cabina de vuelo afectados asciendan de la categoría profesional A a la categoría profesional B a una edad superior que la de los tripulantes de cabina que hayan adquirido una experiencia equivalente en el seno de de Tyrolean Airways.

30 En estas circunstancias, no cabe considerar que la cláusula controvertida del convenio colectivo de Tyrolean Airways establezca una diferencia de trato por razón de la edad, en el sentido de las disposiciones del artículo 1 de la Directiva 2000/78, puesto en relación con su artículo 2, apartado 2, letra b).

31 De las consideraciones precedentes se desprende que ha de responderse a la primera cuestión que procede interpretar el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 en el sentido de que no se opone a una disposición de un convenio colectivo que, a efectos de clasificación en las categorías profesionales establecidas en dicho convenio y, por consiguiente, a efectos de determinación del importe de la retribución, sólo tiene en cuenta la experiencia profesional adquirida como tripulante de cabina de una determinada compañía aérea, y no la experiencia materialmente idéntica adquirida en otra compañía del mismo grupo de empresas.

Sobre la segunda cuestión

32 Teniendo en cuenta la respuesta dada a la primera cuestión, no procede responder a la segunda.

Costas

33 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

Procede interpretar el artículo 2, apartado 2, letra b), 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, en el sentido de que no se opone a una disposición de un convenio colectivo que, a efectos de clasificación en las categorías profesionales establecidas en dicho convenio y, por consiguiente, a efectos de determinación del importe de la retribución, sólo tiene en cuenta la experiencia profesional adquirida como tripulante de cabina de una determinada compañía aérea, y no la experiencia materialmente idéntica adquirida en otra compañía del mismo grupo de empresas.

Firmas