



Unió General de Treballadors
de Catalunya

Recull Jurisprudència

Juny-Juliol-Agost 2007



SECRETARIAT NACIONAL DE CATALUNYA	JURISPRUDÈNCIA	
31/07/2007		

RELACIÓ DE SENTÈNCIES

ÍNDEX JURISPRUDENCIAL

- Incompatibilitat de la prestació d'atur amb els salaris de tramitació no percebuts Pàg. 3
- Plusos i dies addicionals Pàg. 4
- La seguretat i salut dels treballadors Pàg. 5
- Acomiadament verbal en els períodes de prova Pàg. 7
- Discriminació salarial entre funcionaris Pàg. 7
- Existència de relació laboral entre un comercial autònom i l'empresa Pàg. 8
- Acomiadament col·lectiu Pàg. 9
- Temps de treball i descansos Pàg. 10
- El dret a la integritat física i moral al lloc de treball Pàg. 12
- La retribució de les hores extres als treballadors a temps parcial Pàg. 13

**INCOMPATIBILITAT DE LA PRESTACIÓ D'ATUR
AMB ELS SALARIS DE TRAMITACIÓ NO PERCEBUTS**

FETS: El treballador és acomiadat per l'empresa i presenta per aquest motiu demanda per acomiadament. El resultat d'aquesta demanda és favorable al treballador, doncs el jutjat social qualifica d'improcedent l'acomiadament i condemna a l'empresa al pagament dels salaris de tramitació i a la corresponent indemnització.

Passat un cert temps, l'empresa que no va abonar ni els salaris de tramitació ni la indemnització és declarada, primer, en situació de rebellia processal i després en estat d'insolvència. Davant d'aquesta situació, el treballador sol·licita al FOGASA el pagament dels salaris de tramitació esmentats. El FOGASA va denegar-li la sol·licitud perquè el treballador ja havia percebut 120 dies de salari en un altre expedient administratiu.

Degut a la situació de l'empresa, el treballador tornar a ésser acomiadat i sol·licita a l'INEM la prestació d'atur, que en un principi va ser-li reconeguda. Ara bé, per resolució de l'INEM, es va acordar declarar la percepció indeguda, entenent que la prestació d'atur rebuda era incompatible amb els salaris de tramitació i per això va recórrer al Tribunal Superior de Justícia que dóna la raó a l'òrgan administratiu.

El treballador presenta recurs davant el Tribunal Suprem, òrgan encarregat de determinar la compatibilitat entre la prestació i els salaris de tramitació.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: La resolució del Suprem és molt curta i simple; doncs després d'analitzar la sentència de contrast que aporta el treballador per a la unificació de doctrina i que desestima el Suprem, aquest òrgan conclou que certament hi ha incompatibilitat entre la prestació d'atur i els salaris de tramitació doncs en aplicació de l'article 209.5 B) de la Llei General de la Seguretat Social que sosté que tal supòsit constitueix un cas de percepció indeguda de prestacions, i que serà incompatible una prestació d'atur amb els salaris de tramitació no percebuts.

Sentència del Tribunal Suprem 4514/2005 de l'1 de març del 2007.

Ponent: José Luís Gilolmo López.

PLUSOS I DIES ADDICIONALS

FETS: Un treballador va prestar serveis els dies 23, 24, 25, 26 i 27 de desembre de l'any 2003 en torn de nit començant a treballar a les 23 hores del dia previ a cada un dels citats dies i finalitzant el seu torn de treball a les 6 del dia següent. També va realitzar el torn de nit els dies 29, 30 i 31 amb els mateixos horaris que els anterior dies.

El conveni col·lectiu aplicable al cas concret és el de "Telefònica d'Espanya S.A.U.". Aquest conveni a l'article 89 recull el dret a percebre el plus de Nadal i a poder disposar d'un dia addicional de descans en els casos en que aquest dia s'hagi treballat.

Per aquest motiu, el treballador reclama el plus de Nadal i un dia addicional lliure per haver treballat parcialment aquest dia. L'empresa li denega la sol·licitud per entendre que no ha generat aquest dret.

La qüestió que es planteja al Tribunal Suprem és determinar si la realització del torn de treball que comença el dia 25 de desembre (Nadal) a les 23 hores i finalitza el dia 26 de desembre a les 6 hores, genera o no dret a percebre el Plus de Nadal i el dia addicional de descans.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: Per a resoldre aquesta qüestió, el Suprem analitza i interpreta els articles del conveni col·lectiu que tracten el tema; així doncs, el Suprem n'extreu les següents conclusions:

- "La lectura del precepte determina que estem en presència de la regulació de dos plusos diferents, per un lloc el plus de la nit de Nadal i cap d'Any i per l'altre, el plus de Nadal i Any Nou." El primer d'aquests plusos fa referència al personal que presti servei a torns la Nit de Nadal o el cap d'any després de les 22 hores i que per tant, tindran dret a rebre l'esmentat plus.
- El segon dels plusos regulat pel precepte, és el de Nadal o Any Nou, compatible amb l'anterior que preveu una compensació econòmica pels treballadors que prestin serveis els dies de Nadal i Any Nou, disposant que a més tindran dret a gaudir d'un dia de descans, tant els que prestin serveis durant tota la jornada o bé només una part d'aquesta.

La lectura del precepte revela de manera clara que el dia addicional de descans es concedeix al personal que treballi tota o part de la jornada del dia 25 de desembre o l'1 de

gener doncs textualment s'assenyala que "el personal que realitzi en tota o en part el seu torn de treball ... tindrà dret a un dia addicional de descans". Això significa que per breu que sigui el temps que es treballa durant els dies citats, s'ha de reconèixer al treballador el dret a un dia addicional de descans.

Més complicat és determinar si el treballador té o no dret a la totalitat del plus establert pels dies assenyalats; doncs en el conveni col·lectiu només s'assenyala que, els treballadors que prestin serveis en els dies assenyalats percebran l'esmentat plus, però en cap cas es determina si el treball suposa la realització de la totalitat de la jornada o la realització només d'una part d'aquesta jornada per generar dret a rebre el plus de Nadal.

El Suprem determina que quan els convenis han volgut establir una diferenciació entre l'import del plus corresponent a la realització de la jornada completa en unes determinades circumstàncies i la realització de només part de la mateixa, ho han fet expressament; així doncs, arriba a la conclusió de que si aquest conveni no recull res al respecte és perquè no hi havia aquesta intenció i per tant el plus correspondrà a tots aquells treballadors que prestin serveis en algun moment d'aquesta jornada.

Sentència del Tribunal Suprem de 13 de març del 2007.

Ponent: Maria Luisa Segoviano Astaburuaga.

LA SEGURETAT I SALUT DELS TREBALLADORS

FETS: La Comissió va formular contra el Regne Unit un seguit d'imputacions relatives a l'adaptació de Dret nacional a la Directiva 89/391 d'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball; com ara, la incorrecta adaptació del Dret intern a l'article 5 d'aquesta Directiva que, segons la Comissió, limita les responsabilitats i obligacions imposades als empresaris.

Per la seva banda, el Regne Unit considerava que la clàusula controvertida reflexa el contingut de l'article 5 de l'esmentada Directiva.

Aquest és el contingut de les citades clàusules:

Normativa nacional: "l'empresari garantirà la salut, la seguretat i el benestar de tots els seus treballadors en el treball, en la mesura que sigui raonablement viable".

Normativa europea: “(...) caldrà establir mesures preventives per preservar la seguretat i la salut dels treballadors, de manera que es garanteixi un millor nivell de protecció”.

La Comissió demana al Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees que resolgui aquesta qüestió.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: El Tribunal de Justícia considera que primer de tot cal examinar quin és el contingut concret que es recull a l'article 5 de l'esmentada Directiva.

Així doncs, després d'un anàlisi i estudi, el Tribunal de Justícia conclou que l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball; és a dir, la disposició obliga a l'empresari a garantir als treballadors un entorn laboral segur.

Una apreciació que cal tenir en compte és, que segons aquest òrgan jurisprudencial, no cal afirmar que recaigui sobre l'empresari una responsabilitat objectiva.

Com a conclusió doncs, poder afirmar que cal admetre que l'empresari té només una responsabilitat objectiva.

El Tribunal cita també l'apartat 4 de l'article 5 de la citada Directiva, doncs disposa que els Estats membres podran limitar la responsabilitat dels empresaris “per fets derivats de circumstàncies que els hi siguin alienes, anormals i imprevisibles o d'esdeveniments excepcionals”.

Per últim, assenyala el Tribunal de Justícia, que la Comissió no ha demostrat suficientment per què l'objectiu de la Directiva no pot aconseguir-se amb altres mitjans que no siguin l'establiment d'un règim de responsabilitat objectiva de l'empresari.

Per totes aquestes interpretacions, el Tribunal desestima el recurs interposat per la Comissió al considerar que la clàusula que estableix una reserva a l'obligació de l'empresari de garantir la seguretat i salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball sempre i quan sigui “raonablement viable” no suposa un incompliment del contingut de la normativa europea en matèria de seguretat i salut.

Sentència del Tribunal de Justícia C-127/05, de 14 de juny del 2007.

ACOMIADAMENT VERBAL EN ELS PERÍODES DE PROVA

FETS: Un treballador que presta serveis com a camioner per una empresa amb contracte eventual per circumstàncies de la producció és acomiadat verbalment durant el període de prova a causa de les múltiples discrepàncies que van sorgir –al llarg de període de prova– entre el treballador i el representant legal de l’empresa a causa de l’actitud del treballador.

El treballador presenta demanda per considerar que aquesta actuació empresarial vulnera els següents articles; l’article 14.2 de l’Estatut dels Treballadors (regula el període de prova) i el 55.1 i 4 del mateix text legal (acomiadament disciplinari).

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: La qüestió arriba al Tribunal Suprem que haurà de resoldre si l’acomiadament verbal durant el període de prova s’ha de considerar o no improcedent.

Aquest òrgan fa la següent interpretació: *“el període de prova és una institució que permet a qualsevol de les parts que intervenen en el contracte de treball rescindir unilateralment el mateix, sense necessitat de complir cap exigència especial al respecte, l’únic requisit és que el període de prova estigui encara vigent i que l’empresari o el treballador extingeixi la relació laboral, sense que sigui precís portar a terme cap especial classe de comunicació, ni especificar la causa que ha determinat la decisió, excepte que la decisió estigui motivada per raó discriminatòria que violi l’article 14 de la Constitució”.*

Per tant, els acomiadaments durant el període de prova que es facin verbalment seran considerats com a procedents.

Sentència del Tribunal Suprem de 2 d’abril de 2007.

DISCRIMINACIÓ SALARIAL ENTRE FUNCIONARIS

FETS: En la Direcció Provincial de Treball, Seguretat Social i Assumptes Social de València existien dos grups de lloc de treball adscrits al Cos Superior d’Inspectors de Treball i Seguretat Social:

1. Grup 1. A aquest grup se’ls hi aplica el complement de destí i un complement específic.
2. Grup 2. Aquest grup rep un complement de destí i un complement específic inferior al del grup 1..

El treballador, recurrent d'aquest cas, prestava serveis com a Inspector de Treball i quedava inclòs en el grup 2; per tant amb un nivell de complement de destí i específic inferior als de altres Inspectors de Treball.

El recurrent formula demanda considerant que la diferenciació retributiva que es dona entre Inspectors de diferents grups és discriminatòria, doncs no hi ha motius que justifiquin aquesta diferenciació.

RESOLUCIÓ i CONCLUSIÓ: La qüestió és resolta al Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana i remesa al Tribunal Suprem.

El Tribunal Superior analitza el cas i conclou que no existeixen elements raonables que motivin la diferenciació de complements salarials entre Inspectors de Treball, doncs aquests realitzen les mateixes tasques indiferentment del grup al qual pertanyin.

El Tribunal Superior arriba a aquesta conclusió després de que la Cap de la Inspecció de Treball emetés una certificació on constava que la diferenciació retributiva es produïa en funció de la zona geogràfica d'inspecció, sense que en aquesta assignació es tingués en compte el grau personal o el nivell del lloc de treball corresponent a l'Inspector.

L'Advocat de l'Estat presenta recurs contra aquesta sentència però el Tribunal Suprem confirma la sentència del Tribunal Superior de Justícia i reconeix que el recurrent realitza les mateixes tasques que els Inspectors que tenen uns complements superior i aprecia una discriminació entre els complements rebut entre els diferents Inspectors.

Sentència del Tribunal Suprem de 12 de març del 2007.

EXISTÈNCIA DE RELACIÓ LABORAL ENTRE UN COMERCIAL AUTÒNOM I L'EMPRESA

FETS: L'actor que prestava serveis com a agent per a l'empresa Afinsa, S.A no cobrava des del maig del 2006. Per aquest motiu formula demanda emparada en l'article 50.1b) de l'ET, per impagament continuat de salaris, doncs considera que la relació establerta amb la demandada és la pròpia del contracte mercantil d'agència.

A continuació citem els elements de la relació entre empresa i treballador:

- L'actor presta serveis a través d'un contracte d'agència per a l'empresa Afinsa, S.A, actualment en situació de concurs.

- L'actor realitza funcions d'agent comercial, activitats de promoció i venda de productes d'Afinsa.
- Percep una quantitat fixa mensual i una altre variable sota el concepte d'assessorament i gestions comercials.
- L'empresa li facilita els corresponents catàlegs, preus i altres elements material per a la seva gestió de promoció.
- Té llibertat d'horari encara que cada matí ha d'anar a l'empresa.
- Ha de realitzar una guàrdia mensual, rebent als clients propis i aliens
- Les vacances les pacta amb els altres agents comercials.
- Figura d'alta en el RETA i en l'IAE.
- L'empresa proporciona a l'actor una targeta de visites amb el seu logotip, direcció de l'oficina, pàgina web i correu electrònic d'Afinsa, S.A.

Amb tots aquests elements, el Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria haurà de determinar si existeix o no relació laboral entre ambdues parts.

RESOLUCIÓ i CONCLUSIÓ: Per resoldre la qüestió, l'òrgan jurisprudencial defineix el concepte de dependència doncs considera que aquest és l'element fonamental per determinar si la relació és laboral o mercantil.

Així determina que *“la dependència o subordinació és l'element essencial que caracteritza el contracte de treball i es defineix com el principi pel qual el treballador es situa sota l'autoritat de l'empresari, que queda legitimat per donar ordres o instruccions”*.

Segons l'anàlisi fet pel Tribunal Superior dels elements de la present relació i la definició que ha fet de la dependència considera i conclou que només es pot qualificar de relació laboral i no de mercantil la relació existent entre l'agent i l'empresa.

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria 450/2007, d'11 de maig del 2007.

ACOMIADAMENT COL·LECTIU

FETS: Un treballador de l'empresa Ferroatlantica, SLU, juntament amb uns quants companys van ser acomiadats de l'empresa a través d'un expedient de regulació d'ocupació (ERO).

Mitjançant diverses sentències, la resolució aprovatòria de l'expedient de regulació va declarar-se nul·la, però el treballador en qüestió no va ser readmès al seu lloc de treball perquè no havia format part en cap dels recursos que s'havien portat a terme per anular l'esmentada resolució de l'expedient. Per aquest motiu, el treballador interposa recurs contra l'empresa perquè l'acomiadament es declari nul.

RESOLUCIÓ: El Suprem haurà de valorar si l'anul·lació de la resolució de l'expedient de regulació afecta a aquelles persones que tot i estar incloses en les extincions contractuals autoritzades no van formar part del procés d'anul·lació en la via administrativa. El Suprem un cop valorada la situació i els fets declara que la resposta ha de ser afirmativa en base a:

- L'article 72.2 i 73.3 de la Llei 29/1998 de la jurisdicció contenciós-administrativa que estableix que l'anul·lació d'una disposició o d'un acte produirà efectes per a totes les persones afectades.
- Recurs 2492/2003 (RJ 2005, 5244) estableix que l'eficàcia material de les sentències afecta, per principi, únicament a qui són part en el procés. Ara bé, en la via contenciós-administrativa les sentències que anul·lin disposicions generals i actes administratius tenen, no obstant, una força expansiva.

CONCLUSIÓ: Els resultats i efectes obtinguts en la jurisdicció contenciós-administrativa s'aplicaran a totes aquelles persones encara que aquestes no fossin part activa en el procediment judicial; o bé -com en la sentència analitzada- no procedissin a impugnar en via judicial la resolució administrativa.

Sentència del Tribunal Suprem per a la unificació de doctrina 5376/2005, de 3 de maig del 2007.

Ponent: D. José Luis Gilolmo López.

TEMPS DE TREBALL I DESCANSOS

FETS: Als treballadors de l'empresa Carrefour (aproximadament uns 11.000 treballadors distribuïts per tot el territori nacional) se'ls hi aplica el conveni de grans magatzems que estableix el següent:

“El personal a torns que presti sis dies de treball a la setmana descansa un dia i l'endemà del següent o bé, la tarda de l'anterior; a excepció que s'acullin al còmput bisetmanal que descansaran un dia una setmana i dos la següent.”

L'empresa però, ha fet desaparèixer la fórmula de gaudir del descans setmanal i del descans entre jornades i aplica la següent fórmula:

36 hores (descans setmanal + descans entre jornades)

El treballadors el que reclamen és:

36 hores (descans setmanal de dia i mig) + 12 hores (descans entre jornades)

RESOLUCIÓ:

El Suprem que ha d'establir quina és la fórmula correcta per concretar els descansos dels treballadors determina en primer lloc que, la normativa a tenir en compte és:

- El Conveni Col·lectiu de referència que fixa un dia i mig ininterromput de descans. El Suprem determina que no és el mateix un dia i mig de descans que un dia i mig dia i que no és possible la partició d'aquest dia i mig de descans.
- L'Estatut dels Treballadors, articles 34 i 37.
- El Real Decret de jornades especials, articles 6 i 9.
- El Conveni 14 de la OIT.
- La Directiva 93/104/CE del Consell que fixa que al descans setmanal (24 hores) s'afegiran les 11 hores de descans diari. Així doncs, la Directiva contempla ambdós descansos com autònoms i diferents i que són acumulatius i successius per addició d'un a l'altre.
Transposant la Directiva a la normativa espanyola seria que al dia i mig de descans setmanal s'afegiran les dotze hores de descans diari.

CONCLUSIÓ:

El descans diari no es confon ni es solapa amb el setmanal sinó que aquest S'AFEGIRÀ a l'altre. La fórmula a aplicar és la següent:

**36 hores (descans setmanal de dia i mig) + 12 hores (descans entre jornades)
= 48 hores**

Sentència del Tribunal Suprem núm. 46/200 de 8 de maig del 2007.

Ponent: D. Enrique de No Alonso-Misol.

FETS: La demandant prestava serveis a l'Institut Madrileny de la Salut (Imsalud) com a facultativa interina.

El cas és que l'Imsalud va acordar establir expedient disciplinari al Cap de serveis d'anàlisi clínics. En aquest expedient va prendre declaració vàries persones, entre les quals es trobava la treballadora en qüestió que es trobava sota les ordres del Cap de serveis.

Al cap d'un temps, l'Imsalud va acordar aixecar la mesura provisional de suspensió de treball i sou al Cap de serveis d'anàlisi que va començar a prestar serveis al laboratori. Al mateix temps, la treballadora va ser traslladada provisionalment al mateix laboratori que el Cap de serveis tot i que havia manifestat reiteradament la seva disconformitat amb aquesta decisió.

Poc després d'aquest trasllat, la treballadora rep una baixa mèdica amb el diagnòstic de depressió major.

La treballadora presenta contra l'Imsalud demanda sobre tutela de drets fonamentals per considerar que la decisió empresarial de canviar-la de lloc de treball suposa la lesió del dret a la dignitat de la persona, el dret a la integritat física i moral i el dret a l'honor (articles 10, 15 i 18 de la Constitució), fonamentat en el fet de tornar a coincidir amb el Cap de serveis que en el seu dia va denunciar.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: El Constitucional haurà de determinar si existeix relació causa-efecte entre els factors esmentats i el quadre psicopatològic que presenta la treballadora i si aquesta relació té cobertura en els articles constitucionals esmentats.

A continuació recollim els arguments que utilitza el Constitucional per resoldre el cas:

- Contingut de l'article 15 CE. Protegeix "*la inviolabilitat de la persona, no només contra atacs dirigits a lesionar el seu cos o esperit, sinó també contra tota classe d'intervenció en assumpte que no tinguin el consentiment del seu titular*". Així doncs perquè hi hagi vulneració de l'article 15 no és necessari que la lesió de la integritat s'hagi consumat, sinó que només és suficient que s'acrediti un risc rellevant de que la lesió podria haver-se produït.

És evident que en el cas que ens ocupa, la treballadora pateix un risc per a la salut derivat de les dificultats previsibles en un ambient laboral marcat per la

subordinació d'un jeràrquic superior al qual la treballadora va denunciar i acusar en el passat.

- La Llei 31/1995 de prevenció de Riscos Laborals. Aquesta llei disposa el dret que tenen les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels seus treballadors davant els riscos laborals. S'assenyala expressament que aquest deure de protecció constitueix, igualment, un deure de les Administracions públiques respecte el personal al seu servei.

Aquesta obligació no fou atesa per l'Imsalud, que tot i que la treballadora havia advertit del possible perill i la previsibilitat del mateix no va actuar i va excloure d'entrada la hipòtesi de la lesió al no existir actes hostils successius del denunciat, donant valor al fet de que podria arribar a no produir-se, i negant la hipòtesi del risc potencial o dany a la salut per la vivència anticipada d'una situació laboral d'aquest estil.

Per tots aquests motius, el Tribunal Constitucional decideix atorgar l'empara a la treballadora i considerar que s'ha produït una vulneració del seu dret a la integritat física.

Sentència de la sala primera del Tribunal Constitucional núm 160/2007, de 2 de juliol del 2007.

LA RETRIBUCIÓ DE LES HORES EXTRES ALS TREBALLADORS A TEMPS PARCIAL

FETS: La demandant presta serveis com a professora en un centre educatiu alemany. Fa un temps fou autoritzada per treballar a temps parcial i des de llavors fa 23 hores de docència per setmana. La jornada completa és de 26.5 hores.

Durant tres mesos aproximadament va impartir 27 hores extraordinàries de classe per les quals va rebre una paga de 1.075'14 euros però la demandant reclama una liquidació de 1.616'15 euros.

Un professor a temps complet rep la retribució corresponent a una càrrega lectiva de 26.5 hores setmanals. Un altre professor a temps parcial cobra la quantitat proporcional a 23

hores setmanals. La hora extraordinària es paga igual en ambdós supòsits, segons el grup en el qual estiguin ubicats.

El preu de l'hora implica que una persona que faci hores extres durant la franja compresa entre el límit de la seva jornada reduïda i la de l'habitual (entre les 23 i 26.5 hores) rebi, en proporció, menys diners que qui cobreixi la jornada completa. Per tant, si el treballador a temps parcial realitza 3.5 d'hores extres, no obtindrà la mateixa liquidació que el treballador a temps complet que realitza 26.5 hores, doncs la compensació d'aquestes 3.5 hores varia en funció d'un i altre cas.

Per aquest motiu presenta la treballadora demanda per considerar que la liquidació d'hores extres suposa una discriminació indirecta pels treballadors a temps parcial.

RESOLUCIÓ I CONCLUSIÓ: El Tribunal contenciós-administratiu alemany formula la següent pregunta prejudicial al Tribunal de Justícia Europeu:

“Permet l'article 141 CE una normativa nacional que paga les hores extres dels funcionaris a temps complet i a temps parcial amb una quantia inferior a la retribució proporcional que, en el cas dels primers, correspon a una part d'igual durada dels seu temps de treball ordinari, quan qui treballa a temps parcial són majoritàriament dones?”

Per donar resposta a la pregunta i resoldre d'aquesta manera el cas que ens ocupa, el Tribunal de Justícia Europeu proposa l'anàlisi de dues qüestions:

1. La igualtat entre treballadors d'ambdós sexes a la Unió. D'entrada, en tot l'àmbit europeu existeix la prohibició de la discriminació laboral.
2. El treball a temps parcial. Existeix un principi bàsic basat en l'impediment d'un tracte desfavorable en cas de reducció de la jornada, excepte que existeixi justificació per motius objectius. No hi ha dubte de que el pagament de les hores extres constitueix una retribució, sotmesa al principi d'igualtat entre persones treballadores recollit a l'article 141 CE.

La discriminació només es produeix en el tram compres entre els finals de cada una de les jornades, doncs, fora de l'horari ordinari, la retribució per hora extra coincideix.

Com a conclusió, el Tribunal Superior de Justícia determina que l'article 141 CE ha d'interpretar-se en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que remunera les hores extres realitzades per treballadors a temps parcial, en la franja compresa entre la fi de la seva jornada i la dels treballadors a temps complert, en menor mesura que les hores ordinàries desenvolupades per aquests últims, quan la diferència de tracte afecti a un número major de dones que d'homes, sinó es prova que el règim resulta imprescindible per aconseguir un propòsit legítim i està justificat per factors objectius, aliens a tota discriminació basada en el sexe.

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Comunitats Europees núm. C-300/06 de 14 d'octubre del 2006.