

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 15 de octubre de 2014

Sala Tercera

Asunto n.º C-221/13

SUMARIO:

Contrato de trabajo a tiempo parcial. *Normativa de un Estado miembro que prevé la posibilidad de transformar el contrato de trabajo a tiempo parcial en uno a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador.* Una situación en que el contrato laboral a tiempo parcial se transforma en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado no es comparable con otra en que el contrato laboral a tiempo completo del trabajador se transforma en contrato laboral a tiempo parcial contra la voluntad de éste, pues la reducción del tiempo de trabajo no tiene las mismas consecuencias que su incremento, en particular, en el plano de la remuneración del trabajador, que constituye la contrapartida del trabajo. La cláusula 5, apartado 2 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE, no se opone, en circunstancias como las descritas, a una normativa nacional en virtud de la cual el empleador puede disponer la transformación de un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado.

PRECEPTOS:

Directiva 97/81/CE (Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial), Anexo, cláusula 5.2.

PONENTE:

Don E. Jarašiūnas.

En el asunto C-221/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale ordinario di Trento (Italia), mediante resolución de 11 de abril de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de abril de 2013, en el procedimiento entre

Teresa Mascellani

y

Ministero della Giustizia,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y el Sr. A. Ó Caoimh, la Sra. C. Toader y los Sres. E. Jarašiūnas (Ponente) y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Wahl;

Secretaria: Sra. A. Impellizzeri, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de marzo de 2014;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Mascellani, por el Sr. F. Valcanover, avvocato;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. M. Russo y el Sr. G. Fiengo, avvocati dello Stato;
- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. M. Smolek, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Cattabriga y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 22 de mayo de 2014;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación 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 1998, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9).

2. Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Mascellani y el Ministero della Giustizia (Ministerio de Justicia) a propósito de una decisión que dispone la transformación de su contrato laboral a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. El artículo 1 de la Directiva 97/81 precisa que ésta tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, a saber, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), tal como figura en el anexo de dicha Directiva.

4. A tenor del párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco:

«Este acuerdo, al tiempo que reconoce la diversidad de las situaciones en los Estados miembros y que el trabajo a tiempo parcial es característica del empleo en determinados sectores y actividades, enuncia los principios generales y requisitos mínimos relativos al trabajo a tiempo parcial. Asimismo, ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para la eliminación de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y de contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

5. La cláusula 1 de dicho Acuerdo dispone:

«El objetivo de este Acuerdo marco es:

- a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial;
- b) facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.»

6. La cláusula 3 del Acuerdo marco afirma lo siguiente:

«[...]

2) A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias.

En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

7. La cláusula 4 del citado Acuerdo marco, bajo la rúbrica «Principio de no discriminación», establece en su apartado 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.»

8. A tenor de la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco:

«El rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido, sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos, de conformidad con las legislaciones, convenios colectivos y prácticas nacionales, por otros motivos tales como los que pueden derivarse de las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado.»

Derecho italiano

9. El artículo 16 de la Legge n. 183 - Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro (Ley nº 183 de delegación al Gobierno en materia de trabajos penosos, reorganización de organismos, vacaciones, excedencias y ausencias autorizadas, medidas de protección social, servicios para el empleo, fomento del empleo, aprendizaje y empleo femenino, así como medidas contra el trabajo no declarado y disposiciones sobre empleo público y conflictos laborales), de 4 de noviembre de 2010 (suplemento ordinario de la GURI nº 262, de 9 de noviembre de 2010; en lo sucesivo, «Ley nº 183/2010»), establece que, en la fase de la primera aplicación de las disposiciones introducidas por el artículo 73 del Decreto ley nº 112, de 25 de junio de 2008 (suplemento ordinario de la GURI nº 147, de 25 de junio de 2008), las administraciones públicas mencionadas en el artículo 1, apartado 2, del Decreto legislativo nº 165, de 30 de marzo de 2001, posteriormente modificado, están facultadas, con sujeción a los principios de corrección y de buena fe, para reevaluar, en los 180 días siguientes a la entrada en vigor de la Ley nº 183/2010, las decisiones por las que se acuerda la transformación del contrato laboral a tiempo completo en contrato a tiempo parcial adoptadas antes de la entrada en vigor de dicho Decreto ley nº 112 de 2008, convalidado y modificado por la Ley nº 133, de 6 de agosto de 2008 (suplemento ordinario de la GURI nº 195, de 21 de agosto de 2008).

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10. La demandante en el litigio principal es empleada del Ministero della Giustizia y presta servicios en el órgano jurisdiccional remitente, ejerciendo sus funciones a tiempo parcial. Desde el 28 de agosto de 2000 trabaja a media jornada repartida en tres días de la semana.

11. A raíz de la entrada en vigor de la Ley nº 183/2010, el Ministerio de Justicia, a través de la decisión nº 20 384, de 8 de febrero de 2011, procedió a reexaminar el régimen a tiempo parcial acordado a la demandante en el litigio principal y, en virtud del artículo 16 de dicha Ley, revocó unilateralmente dicho régimen a partir del 1 de abril de 2011, imponiéndole un régimen de trabajo a tiempo completo con un horario repartido en seis días.

12. El 16 de marzo de 2011, la demandante en el litigio principal comunicó al Ministero della Giustizia su oposición a la conversión del régimen de trabajo a tiempo parcial en régimen de trabajo a tiempo completo. El Director administrativo del Tribunale ordinario di Trento (Tribunal de Trento), mediante la decisión nº 1 882, de 21 de marzo de 2011, ordenó a la demandante en el litigio principal someterse a ese nuevo régimen.

13. La demandante en el litigio principal impugnó ante el órgano jurisdiccional remitente sendas decisiones del Ministero della Giustizia y del Director administrativo, solicitando su anulación. Alega que gracias al régimen de trabajo a tiempo parcial ha podido dedicar su tiempo libre a su familia y a su formación profesional. Considera que la Directiva 97/81 establece un principio en virtud del cual el régimen de trabajo a tiempo parcial de un trabajador no puede transformarse en trabajo a tiempo completo contra la voluntad de éste y, en consecuencia, que el artículo 16 de la Ley nº 183/2010 es contrario a dicha Directiva.

14. El Ministero della Giustizia sostiene, por su parte, que el artículo 16 de la Ley nº 183/2010 no es contrario a la Directiva 97/81.

15. Al igual que la demandante en el litigio principal, el órgano jurisdiccional remitente considera que dicho artículo 16, al permitir al empleador convertir un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo contra la voluntad del trabajador, contraviene la Directiva 97/81, en la medida en que el citado artículo es discriminatorio para los trabajadores a tiempo parcial que, a diferencia de los trabajadores a tiempo completo, están sometidos a la potestad del empleador público para modificar unilateralmente la duración de su tiempo de trabajo. Según dicho órgano jurisdiccional, tal disposición no contribuye al desarrollo de las posibilidades de

trabajo a tiempo parcial para los empleadores y para los trabajadores. Considera, además, que dicha disposición nacional es contraria a la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco, que requiere, según él, habida cuenta de la prohibición de despido que establece, el acuerdo del trabajador si el empleador proyecta tal modificación del contrato de trabajo.

16. Dadas estas circunstancias, el Tribunale ordinario di Trento decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo [marco] aplicado por la Directiva [97/81] [...] en el sentido de que no se permite que las legislaciones nacionales de los Estados miembros establezcan la posibilidad -para el empresario- de proceder a la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una relación laboral a tiempo completo aun contra la voluntad del trabajador?»

2) ¿Se opone la citada Directiva 97/81 [...] a que una norma nacional (como el artículo 16 de la Ley [nº 183/2010] establezca la posibilidad -para el empresario- de transformar una relación laboral a tiempo parcial en una relación a tiempo completo, aun contra la voluntad del trabajador?»

Cuestiones prejudiciales

17. Dado que el órgano jurisdiccional remitente se refiere, en su segunda cuestión prejudicial, a la Directiva 97/81, es preciso recordar, con carácter preliminar, que el objeto de esta última, según su artículo 1, es aplicar el Acuerdo marco. En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que dicho órgano jurisdiccional se pregunta si la transformación -en aplicación del artículo 16 de la Ley nº 183/2010- del contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo, sin el acuerdo de la Sra. Mascellani, contraviene lo dispuesto por el Acuerdo marco.

18. Por tanto, procede considerar que, mediante sus cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Acuerdo marco, en particular, su cláusula 5, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual el empleador puede disponer la transformación de un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado.

19. Procede recordar que la Directiva 97/81 y el Acuerdo marco tienen 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 (véanse, en este sentido, las sentencias Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartados 24 y 77, así como Michaeler y otros, C-55/07 y C-56/07, EU:C:2008:248, apartado 21).

20. El considerando 5 de la Directiva 97/81 establece que «las conclusiones del Consejo Europeo de Essen destacaron la necesidad de adoptar medidas para promover el empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y llamaron a adoptar medidas tendentes a un aumento de la intensidad de creación de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia». Además, del considerando 11 de dicha Directiva y del segundo párrafo del preámbulo del Acuerdo marco se desprende que este último ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.

21. Desde este punto de vista, el considerando 14 de la Directiva 97/81 establece que el Acuerdo marco obligará a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Del párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco se desprende igualmente que este último enuncia los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo a tiempo parcial. Según el considerando 6 del Acuerdo marco, este Acuerdo remite a los Estados miembros y a los interlocutores sociales para la definición de las modalidades de aplicación de dichos principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro.

22. Entre tales requisitos mínimos figura el establecido en la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco, en virtud del cual «el rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido, sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos [...] por otros motivos tales como los que pueden derivarse de las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado».

23. No se desprende de esta cláusula que obligue a los Estados miembros a adoptar una normativa que supedita al acuerdo del trabajador la transformación de su contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo. En efecto, dicha disposición sólo pretende impedir que la negativa de un trabajador a tal transformación de su contrato laboral pueda ser el único motivo de su despido, a falta de otros motivos objetivos.

24. De ello se deduce que la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco no se opone a una normativa que permite al empleador disponer, por tales motivos, la transformación de un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado.

25. Por otra parte, tal normativa debe ser conforme con la finalidad del Acuerdo marco según está establecida en su cláusula 1, letra b), que consiste, en particular, en contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

26. En la medida en que el órgano jurisdiccional remitente considera discriminatoria la posibilidad de transformar un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador, es preciso recordar que, conforme al objetivo de suprimir las discriminaciones entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo perseguido por el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste 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 mero hecho de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas (sentencia Bruno y otros, EU:C:2010:329, apartado 25).

27. En el caso de autos, procede declarar, tal como el Abogado General señaló en el punto 51 de sus conclusiones, que una situación en que el contrato laboral a tiempo parcial se transforma en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado no es comparable con otra en que el contrato laboral a tiempo completo del trabajador se transforma en contrato laboral a tiempo parcial contra la voluntad de éste, pues la reducción del tiempo de trabajo no tiene las mismas consecuencias que su incremento, en particular, en el plano de la remuneración del trabajador, que constituye la contrapartida del trabajo.

28. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el Acuerdo marco, en particular, su cláusula 5, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa nacional en virtud de la cual el empleador puede disponer la transformación de un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado.

Costas

29. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 Tercera) declara:

El Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, en particular, su cláusula 5, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa nacional en virtud de la cual el empleador puede disponer la transformación de un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo sin el acuerdo del trabajador afectado.

Firmas

* Lengua de procedimiento: italiano.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.