

¿ES POSIBLE PROCEDER A LA TRANSFORMACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL A TIEMPO PARCIAL EN UNA RELACIÓN LABORAL A TIEMPO COMPLETO AUN CONTRA LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2014, asunto C-221/13**

Antonio Tapia Hermida

Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo «es el eje institucional de todo el Derecho del Trabajo. Más claramente aún: el contrato de trabajo es la figura central y la razón de ser del Derecho del Trabajo» (MONTROYA MELGAR). Esa afirmación es consecuente con la idea de que el contrato es acuerdo de voluntades por medio del cual las partes se obligan. El contrato así concebido ha resultado ser la institución central, la piedra angular de todo el ordenamiento jurídico. El Derecho es el reino del contrato. Donde acaba el contrato acaba también el Derecho y comienza el reino de la arbitrariedad y la fuerza (DÍEZ-PICAZO). El contrato, no puede olvidarse, es «uno de los pilares básicos del orden económico de nuestra civilización» (DÍEZ-PICAZO), y es término y concepto que puede emplearse tanto en sentido amplísimo, como más concreto, y su eficacia reguladora excede de los concretos ordenamientos jurídicos, instalándose en el ámbito moral, ético y filosófico, fundando el orden sociopolítico en la libertad y la igualdad.

Cuando una de las partes del contrato puede modificarlo sin el consentimiento de la otra parte se cuestiona la *lex contractus*, esto es, la necesidad de atender a su cumplimiento expresada en la regla *pacta sunt servanda*, en definitiva, se atenta a las promesas *bona fide*. La regla tradicional, expresada en el brocardico *pacta sunt servanda* («agreements must be kept»), determina que los pactos deben ser siempre cumplidos y cumplidos en sus propios términos. Precisa el artículo 1.091 del Código Civil que «las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor de los mismos». Lo mismo se establece en el artículo 1.372 del Código Civil italiano. Con el mismo alcance, pero sin recurso a la metáfora legal, establece el artículo 406.1 del Código Civil portugués que «el contrato debe ser puntualmente cumplido, y solamente se puede modificar o extinguir por el mutuo acuerdo de los contratantes en los casos admitidos por la ley». También indica el artículo 1.134 del Código Civil francés que «los acuerdos legalmente concluidos tienen fuerza de ley entre quienes los han

hecho». Esa misma idea se repite en los textos jurídicos internacionales más relevantes (así sucede en los Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law –DCFR– que establecen en su artículo 0-201 el «Principle of binding force»).

En definitiva, la regulación contenida en el contrato tiene carácter determinante para las partes. Estas instituyen para sí una norma de conducta futura mediante un contrato obligacional. Contrariando esa nuclear posición de la cultura jurídica occidental, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) admite y da pábulo, en la sentencia que se comenta, a que una de las partes, el empleador o empresario, pueda modificar, sin el acuerdo y consentimiento de la otra parte, el trabajador, el contrato de trabajo entre ambas concluido.

2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La demandante en el proceso o litigio principal (en adelante, la trabajadora) era empleada del Ministerio de Justicia italiano (Ministero della Giustizia), desarrollando su trabajo y funciones a tiempo parcial. Desde la entrada en vigor de la Ley italiana n.º 183/2010, aquel Ministerio de Justicia, procedió a reexaminar, a partir de 2011, el régimen a tiempo parcial acordado a la trabajadora. Con apoyo en el artículo 16 de dicha ley, el precitado Ministerio de Justicia revocó unilateralmente dicho régimen de trabajo a tiempo parcial, mediante una decisión del mes de febrero de 2011, con efectos del mes de abril inmediato siguiente, imponiendo a la trabajadora un régimen de trabajo a tiempo completo con un horario repartido en seis días semanales.

Tras la notificación de semejante decisión, y antes de que esta fuera efectiva, esto es, el 16 de marzo de 2011, la trabajadora comunicó al Ministerio de Justicia su oposición a la conversión del régimen de trabajo a tiempo parcial en régimen de trabajo a tiempo completo. No obstante, el director administrativo del Tribunale ordinario di Trento (Tribunal de Trento), en el que prestaba sus servicios aquella trabajadora, mediante decisión del 21 del mismo mes de marzo de 2011 le ordenó someterse a ese nuevo régimen. La trabajadora, no conforme con dicha decisión, impugnó ante el órgano jurisdiccional competente, el propio Tribunal de Trento, sendas decisiones del Ministerio de Justicia y del director administrativo, solicitando que fueran anuladas, alegando que gracias al régimen de trabajo a tiempo parcial había podido dedicar su tiempo libre a su familia y a su formación profesional, arguyendo que la [Directiva 97/81/CE](#) establecía un principio en virtud del cual el régimen de trabajo a tiempo parcial de un trabajador no podía transformarse en trabajo a tiempo completo contra la voluntad de este y, en consecuencia, que el artículo 16 de la Ley n.º 183/2010 era contrario a dicha directiva.

El órgano jurisdiccional que conocía del recurso interpuesto por la trabajadora (Tribunal de Trento), considerando: 1) que dicho precitado artículo 16 de la Ley n.º 183/2010, al permitir al empleador convertir un contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo contra la voluntad del trabajador, contravenía lo dispuesto en la [Directiva 97/81/CE](#), en la medida en que el citado artículo era discriminatorio para los trabajadores a tiempo parcial que, a diferen-

cia de los trabajadores a tiempo completo, estaban sometidos a la potestad del empleador público para modificar unilateralmente la duración de su tiempo de trabajo; 2) que tal disposición no contribuía al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial para los empleadores y para los trabajadores, y 3) que, además, dicha disposición nacional era contraria a la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco, pues se requería, habida cuenta de la prohibición de despido que establece, el acuerdo del trabajador si el empleador proyectase tal modificación del contrato de trabajo, plantea 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/CE](#), 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/CE](#) a que una norma nacional (como el art. 16 Ley n.º 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?

3. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El arrendamiento de trabajo como una figura más de los arrendamientos operó como soporte jurídico contractual de la Revolución Industrial, pero esa modalidad singular del arrendamiento de servicios atribuía, a la postre, un poder ilimitado del empleador o empresario, que se pretendió moderar mediante una nueva figura, el contrato de trabajo. En este la dependencia o subordinación se constituye en su elemento característico y diferenciador de otras relaciones jurídicas relativas a prestaciones de servicios, y se justificó por la circunstancia de que el trabajo asalariado se preste en «organizaciones» (la «fábrica» como su paradigma histórico) cuya titularidad la ostenta el empleador o empresario, y que por ello detenta el poder de disponer de la organización y de la dirección en la prestación del trabajo mismo.

Pero el contrato de trabajo, instrumento jurídico de realización de la libertad e igualdad, no podía sustraerse a las reglas generales (teoría general) del negocio jurídico contractual, de ahí que su resolución sin causa, bien que siendo posible (despido improcedente) obligue a indemnizar ese incumplimiento y el daño causado, y su modificación siga los mismos parámetros, de tal manera que cuando afecta a sus elementos fundamentales (modificaciones sustanciales), se requiera el acuerdo de las partes, o justifique su resolución con la obligación del empleador de indemnizar el incumplimiento y daño causado. No puede olvidarse que si bien la dependencia es el sometimiento del trabajador a los poderes del empresario (de dirección, poder reglamentario y poder disciplinario), conllevando desigualdad socioeconómica, no rompe la libertad y la igualdad jurídica, y por ello no supone que el empresario pueda disponer unilateralmente del contrato.

La sentencia objeto de comentario parece olvidarse de esas consideraciones limitando injustificadamente el alcance de la [Directiva 97/81/CE](#) y del Acuerdo marco que figura como su anexo. Efectivamente, según la cláusula 4.1 («Principio de no discriminación») del citado Acuerdo marco, «por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas», y al tenor de la cláusula 5.2 del mismo 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». No obstante, contrariando la literalidad y el sentido de aquellos preceptos, el TJUE afirma:

- a) 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 este, 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», apoyándose para ello en la apreciación del Abogado General según la cual «resulta cuando menos dudoso que la situación de un trabajador a tiempo parcial que se enfrenta al riesgo de tener que trabajar a tiempo completo contra su voluntad sea en la práctica comparable a la de un trabajador a tiempo completo que puede ser obligado a trabajar a tiempo parcial. No es lo mismo verse obligado a trabajar más que verse obligado a trabajar menos, por lo menos desde el punto de vista del sustento del trabajador». (Conclusión 51 de las presentadas por el Abogado General, Sr. Nils Wahl, el 22 de mayo de 2014, en el asunto de referencia).
- b) Que no se desprende de la cláusula 5.2 del Acuerdo marco que esta «obligue a los Estados miembros a adoptar una normativa que supedite al acuerdo del trabajador la transformación de su contrato laboral a tiempo parcial en contrato laboral a tiempo completo. En efecto, dicha disposición solo 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». No dudando en afirmar en su fallo que «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 (...) 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».

La sentencia objeto de comentario no merece un crítica favorable en cuanto que contraría el contenido 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, mediante una explicación que no se ajusta a las leyes de la lógica y la razón de su cláusula 4.1, y una interpretación extremadamente literal, consecuentemente contradictoria con el Acuerdo marco considerado en su totalidad, de su cláusula 5.2.

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA SENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA

La sentencia objeto de comentario no es irreprochable. Posibilita una aplicación restrictiva del contenido de la [Directiva 97/81/CE](#) del Acuerdo marco sobre el trabajo tiempo parcial. No se compadece bien con los postulados ideológicos nucleares de la cultura occidental de libertad e igualdad y es contraria a los requerimientos actuales de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, así como de formación continua dados los constantes avances científicos y desarrollos tecnológicos. En fin, una sentencia cuyo contenido y sentido no parece que se deba ni pueda consolidarse en el futuro.