

STJUE de 15 de octubre de 2014, asunto C-221/13

Transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en contrato a tiempo completo en una administración pública (acceso al texto de la sentencia)

La sentencia versa sobre la **posible transformación de un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo por decisión de la parte empresarial**, que en este caso es una administración pública, y sin acuerdo o consentimiento de la parte trabajadora.

El TJUE concluye que sí es posible la conversión de un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo sin necesidad del consentimiento del trabajador, y que **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, no lo impide.**

La cláusula 5.2 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en circunstancias como las del litigio principal (administración pública, circunstancias económicas) 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 recuerda 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.

Se concluye 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.