

STJUE de 15 d'octubre de 2014, assumpte C-221/13

Transformació d'un contracte de treball a temps parcial en contracte a temps complet en una administració pública (accés al text de la sentència)

La sentència versa sobre la **possible transformació d'un contracte a temps parcial en un altre a temps complet per decisió de la part empresarial**, que en aquest cas és una administració pública, i sense acord o consentiment de la part treballadora.

El TJUE conclou que sí és possible la conversió d'un contracte a temps parcial en un altre a temps complet sense necessitat del consentiment del treballador, i que **la Directiva 97/81/CE, del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial conclòs per la UNICE, el CEEP i la CES, no ho impedeix**.

La clàusula 5.2 de la Directiva s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa, en circumstàncies com les del litigi principal (administració pública, circumstàncies econòmiques) a una normativa nacional en virtut de la qual l'ocupador pot disposar la transformació d'un contracte laboral a temps parcial en contracte laboral a temps complet sense l'acord del treballador afectat. La sentència recorda que, conforme a l'objectiu de suprimir les discriminacions entre treballadors a temps parcial i treballadors a temps complet perseguit per l'Acord marc, la clàusula 4 d'aquest **s'oposa, quant a les condicions d'ocupació, a què es tracti els treballadors a temps parcial d'una manera menys favorable** que als treballadors a temps complet comparables pel simple fet que treballin a temps parcial, a menys que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives.

Es conclou que una situació en què el contracte laboral a temps parcial es transforma en contracte laboral a temps complet sense l'acord del treballador afectat **no és comparable amb una altra en què el contracte laboral a temps complet del treballador es transforma en contracte laboral a temps parcial contra la voluntat d'aquest**, ja que la reducció del temps de treball no té les mateixes conseqüències que el seu increment, en particular en la vessant de la remuneració del treballador, que constitueix la contrapartida del treball.