



## Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL  
SR. NILS WAHL  
presentadas el 22 de mayo de 2014<sup>1</sup>

**Asunto C-221/13**

**Teresa Mascellani**  
**contra**  
**Ministero della Giustizia**

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale ordinario di Trento (Italia)]

«Política social — Directiva 97/81/CE — Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES — Transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo en contra de la voluntad del trabajador»

1. ¿Es compatible con la Directiva 97/81/CE<sup>2</sup> que un Estado miembro adopte una disposición nacional que permita al empleador transformar una relación laboral unilateralmente, obligando a un trabajador a pasar de trabajar a tiempo parcial a hacerlo a tiempo completo en contra de su voluntad? Ésta es en esencia la cuestión que debe dilucidar el Tribunal de Justicia en el presente asunto.

### **I. Marco jurídico**

#### *A. Derecho de la Unión*

2. La Directiva 97/81 incorpora al Derecho de la Unión el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»). El propio Acuerdo marco se incluye en el anexo a la Directiva.

3. Como se reitera en el quinto considerando de la Directiva 97/81, 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.

<sup>1</sup> — Lengua original: inglés.

<sup>2</sup> — Directiva 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 (DO 1998, L 14, p. 9).

4. El undécimo considerando de la Directiva 97/81 establece:

«[...] las partes firmantes expresaron el deseo de celebrar un acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial que enuncie los principios generales y condiciones mínimas relativas al trabajo a tiempo parcial; [...] expresaron su voluntad de establecer un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial y contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores».

5. El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco dispone:

«Este acuerdo [marco], 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.»

6. Con arreglo al punto 5 de las consideraciones generales del Acuerdo marco, las Partes del mismo consideran importantes las medidas que podrían facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial para los hombres y las mujeres con vistas a preparar la jubilación, compaginar la vida profesional y la vida familiar y aprovechar las posibilidades de educación y de formación, a fin de mejorar sus competencias y sus oportunidades profesionales, en el interés mutuo de los empresarios y los trabajadores, y de una manera que favorezca el desarrollo de las empresas.

7. La cláusula 1 del Acuerdo marco («Objetivo») establece:

«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.»

8. La cláusula 3, punto 2, del Acuerdo marco («Definiciones») contiene la definición del término «trabajador a tiempo completo comparable». Se entiende por tal 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 dicha cláusula 3, punto 2, se añade que, 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.

9. La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco («Principio de no discriminación») dispone:

«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.»

10. La cláusula 5 del Acuerdo marco («Posibilidades de trabajo a tiempo parcial») establece lo siguiente:

- «1. En el contexto de la cláusula 1 del presente Acuerdo y del principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo:
  - a) los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, deberían identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativas que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos;
  - b) los interlocutores sociales, dentro de su ámbito de competencias y a través de los procedimientos previstos en los convenios colectivos, deberían identificar y examinar los obstáculos que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos.
2. 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.
3. En la medida de lo posible, los empresarios deberían tomar en consideración:
  - a) las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial que esté vacante en el establecimiento;

[...]

- d) las medidas destinadas a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa, incluidos los puestos cualificados y los puestos directivos y, en los casos apropiados, las medidas destinadas a facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional a fin de favorecer la progresión y la movilidad profesionales;

[...]».

11. La cláusula 6 del Acuerdo marco («Disposiciones de aplicación») establece una serie de reglas. Conforme a su punto 1, los Estados miembros pueden introducir disposiciones más favorables que las previstas en el Acuerdo marco. Además, el punto 2 de esta cláusula dispone:

«La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no podrá constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros [...] de desarrollar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o contractuales diferentes, y sin perjuicio de la aplicación del punto 1 de la cláusula 5, siempre y cuando se respete el principio de no discriminación contemplado en el punto 1 de la cláusula 4.»

## B. Derecho italiano

12. Conforme al artículo 16 de la Ley italiana n° 183, de 4 de noviembre de 2010<sup>3</sup> (en lo sucesivo, «Ley n° 183/2010»), algunas administraciones públicas están facultadas, en el marco de la primera aplicación de las disposiciones introducidas por el Decreto-Ley n° 112, de 25 de junio de 2008 (en lo sucesivo, «Decreto-Ley n° 112/2008»),<sup>4</sup> a reevaluar las decisiones por las que se autorizó la transformación de relaciones laborales a tiempo completo en relaciones laborales a tiempo parcial adoptadas antes de la entrada en vigor del Decreto-Ley n° 112/2008. Dicha reevaluación debía efectuarse en el plazo de 180 días a partir de la entrada en vigor del artículo 16 de la Ley n° 183/2010, con sujeción a los principios de equidad y de buena fe.

13. El Ministerio italiano de la Función Pública emitió una circular ministerial con directrices relativas a la aplicación, entre otros, del artículo 16 de la Ley n° 183/2010.<sup>5</sup> Conforme a dicha circular, la disposición citada se justifica por las restricciones presupuestarias aplicables en el contexto de la crisis financiera mundial. En la circular se aclara también que la facultad unilateral de los empleadores públicos de ordenar a los trabajadores el retorno al trabajo a tiempo completo debe considerarse excepcional y ejercerse dentro de los límites indicados en el punto 12 *supra*.

14. La interpretación del artículo 16 de la Ley n° 183/2010 recogida en la citada circular ministerial ha sido entretanto ratificada por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) (Italia).<sup>6</sup>

## II. Hechos, procedimiento y cuestiones prejudiciales

15. La Sra. Mascellani es una funcionaria del Ministerio italiano de Justicia destinada en el órgano jurisdiccional remitente. Desde el 28 de agosto de 2000, trabajó a tiempo parcial con una jornada reducida del 50 % de la jornada normal, repartida en tres días a la semana (lo que se conoce como «jornada parcial de tipo vertical»).

16. Tras la entrada en vigor de la Ley n° 183/2010, el Ministerio de Justicia, por medio del Director de Administración del Tribunal de Trento, adoptó las resoluciones n° 20384 de 8 de febrero de 2011 y n° 1882 de 21 de marzo de 2011 (en lo sucesivo, «resoluciones impugnadas»). En ellas se reevaluó y revocó con carácter unilateral el régimen de trabajo a tiempo parcial de la Sra. Mascellani en virtud del artículo 16 de la Ley n° 183/2010, ordenándosele que a partir del 1 de abril de 2011 volviera a trabajar a tiempo completo con un horario distribuido en seis días a la semana.

17. Al no estar de acuerdo con la transformación de su contrato de trabajo, la Sra. Mascellani interpuso un recurso ante la Sala de lo social del órgano jurisdiccional remitente, solicitando la anulación de las resoluciones impugnadas y que declarara que su relación laboral a tiempo parcial no podía ser transformada en una relación laboral a tiempo completo en contra de su voluntad. Sostiene que esa transformación es contraria a la Directiva 97/81.

3 — GURI n° 262 de 9 de noviembre de 2010, suplemento ordinario n° 243.

4 — Véase el artículo 73 del Decreto-Ley n° 112/2008 (GURI n° 147 de 25 de junio de 2008, Suplemento ordinario n° 152/L), convalidado mediante la Ley n° 133, de 6 de agosto de 2008 (GURI n° 195 de 21 de agosto de 2008, suplemento ordinario n° 196).

5 — Circular n° 9/2011 de 30 de junio de 2011.

6 — Sentencia n° 224/2013 de 16 de julio de 2013. En la misma, la Corte costituzionale analizó la relación entre la citada disposición y la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco.

18. Según la Sra. Mascellani, gracias al horario a tiempo parcial ha podido destinar su tiempo en estos años, además de al cuidado de su familia, a su formación profesional. Se inscribió en el colegio de abogados de Trento, ha asistido a la escuela de especialización de profesiones jurídicas y obtenido el correspondiente diploma, y se ha inscrito en el curso de tres años de instructores de formación en el trabajo de la Universidad de Padua. Asimismo, gracias a la jornada parcial, ha podido prestar asistencia a su único progenitor vivo, que hoy tiene más de 90 años, vive con ella y no tiene ningún otro familiar que resida en las proximidades.

19. El Ministerio de Justicia se opone al recurso de la Sra. Mascellani. Sostiene que, con arreglo al artículo 16 de la Ley italiana n° 183/2010, el Ministerio está legitimado para revocar la relación laboral a tiempo parcial e imponer una jornada laboral a tiempo completo, aun en contra de la voluntad del trabajador. Según el Ministerio, la Directiva 97/81 no impide la aplicación de esa disposición.

20. Al albergar dudas sobre la interpretación de la Directiva 97/81, el órgano jurisdiccional remitente acordó suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia:

- «1) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo [marco] (la cual establece que 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”), 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 la del artículo 16 de la [Ley n° 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?»

21. Los Gobiernos italiano y checo y la Comisión presentaron observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia. En la vista, que se celebró el 20 de marzo de 2014, presentaron alegaciones orales la Sra. Mascellani, el Gobierno italiano y la Comisión.

### III. Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia

22. En opinión de la Sra. Mascellani, la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que prohíbe al empleador —tanto en el sector público como en el privado— modificar la relación laboral sin el consentimiento expreso del trabajador. Dado que el Acuerdo marco pretende impedir la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, ésta es la única interpretación admisible de la citada cláusula.

23. El Gobierno italiano hace hincapié en el carácter transitorio del artículo 16 de la Ley n° 183/2010. Sostiene que, con arreglo al régimen vigente hasta entonces en el sector público,<sup>7</sup> los trabajadores tenían un derecho prácticamente ilimitado a obtener la reducción de su jornada de trabajo. Por el contrario, el régimen vigente en la actualidad, introducido por el Decreto-Ley n° 112/2008, pretende equilibrar los derechos del empleador, por un lado, y del trabajador, por el otro. Actualmente, un empleador público puede negarse a conceder la reducción de jornada cuando su concesión pueda

<sup>7</sup> — Constituido por el artículo 1, apartado 58, de la Ley n° 662 de 23 de diciembre de 1996, GURI n° 303 de 28 de diciembre de 1996, suplemento ordinario n° 233.

afectar, entre otros aspectos, al funcionamiento del órgano público. Por consiguiente, el artículo 16 de la Ley n° 183/2010 regula la transición del régimen anterior al actualmente vigente. El objetivo del artículo 16 de la Ley n° 183/2010 es equilibrar los intereses divergentes de los empleadores y los trabajadores del sector público. Otra de sus metas es equiparar la posición de los trabajadores que solicitaron trabajar a tiempo parcial en aplicación del régimen anterior a la de los trabajadores que solicitan esa reducción en virtud del régimen actualmente vigente.

24. Según el Gobierno italiano, la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco no puede interpretarse en el sentido de que la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una relación a tiempo completo tenga que ser necesariamente consensuada. La citada disposición únicamente pretende limitar la posibilidad de despido cuando el trabajador no esté de acuerdo con esa transformación, pero no prohíbe la adopción de otras medidas menos drásticas por el empleador. Por otra parte, esa disposición está formulada en términos no vinculantes, por lo que no otorga al trabajador derechos absolutos.

25. El Gobierno italiano alega asimismo que no puede interpretarse que la Directiva 97/81 exige con carácter general el consentimiento del trabajador para poder modificar su jornada de trabajo. No exigir el consentimiento no constituye una discriminación entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial conforme a la cláusula 4 del Acuerdo marco ni tampoco limita las posibilidades de trabajar a tiempo parcial. Antes bien, según el Gobierno italiano, la cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco parece indicar que esa voluntad sólo puede exigirse en caso de transición de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, que implica una pérdida económica para el trabajador.

26. En opinión del Gobierno checo, una relación laboral que ha venido desarrollándose a tiempo parcial no puede ser modificada unilateralmente por el empleador en contra de la voluntad del trabajador. De aceptarse esta posibilidad, se estaría obstaculizando el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sin tener en cuenta la voluntad del trabajador, lo que sería contrario al objetivo del Acuerdo marco expresado en su cláusula 1, letra b), y en la quinta consideración general del mismo. El Gobierno checo opina también que esa posibilidad se opone igualmente al otro objetivo del Acuerdo marco expresado en su cláusula 1, letra a), pues crea una discriminación injustificada contra los trabajadores a tiempo parcial, dado que los trabajadores a tiempo completo no están expuestos a ese riesgo. Con carácter general, el Gobierno checo se remite al principio de libertad contractual y a la prohibición del trabajo forzado consagrada en el artículo 5, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,<sup>8</sup> y sostiene que los empleadores del sector público no pueden gozar de más derechos que los demás empleadores.

27. La Comisión, que propone que se dé una respuesta conjunta a ambas cuestiones, observa que los puntos 2 y 3, letra a), de la cláusula 5 del Acuerdo marco están redactados en términos laxos. Añade que el Acuerdo marco no reconoce a los trabajadores el derecho a permanecer en régimen de trabajo a tiempo parcial. En particular, su cláusula 5, apartado 2, no excluye la posibilidad de despedir a los trabajadores que se nieguen a que su relación laboral se transforme en una relación laboral a tiempo completo cuando lo justifiquen las necesidades de funcionamiento del establecimiento. Esta postura resulta reforzada por el objetivo del Acuerdo marco, que —como se recoge en su cláusula 1, letra b)— es 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.

28. No obstante, la Comisión sostiene que de la cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco, en relación con la cláusula 5, punto 2, se desprende que el empleador está obligado a consultar al trabajador y a tomar en consideración sus necesidades, evaluar otras posibilidades y conceder al trabajador un plazo para adaptarse a la nueva jornada. Únicamente podrá contemplarse la opción del despido cuando lo

8 — El artículo 5, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales dispone que «[n]adie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio».

exijan las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado. En opinión de la Comisión, la legislación italiana cumple las exigencias del Acuerdo marco, por cuanto no prevé que el despido sea la consecuencia automática de la negativa a aceptar la transformación de la relación laboral y supedita esta última a los principios de equidad y buena fe.

29. Por último, remitiéndose al quinto y al undécimo considerando de la Directiva 97/81, al preámbulo del Acuerdo marco que figura como anexo a la misma, a la quinta consideración general del mismo y a sus cláusulas 1, 4 y 5, el *órgano jurisdiccional remitente* considera que el artículo 16 de la Ley n° 183/2010 es incompatible con la Directiva 97/81. En su opinión, el artículo 16 de la Ley n° 183/2010 permite la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial, los cuales, a diferencia de los trabajadores a tiempo completo, están expuestos al riesgo de que se modifique su horario de trabajo. Además, según el *órgano jurisdiccional remitente*, de la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco se desprende que una relación laboral a tiempo parcial no puede transformarse en una relación a tiempo completo (ni viceversa) si el trabajador no consiente en ello. Si se considera ilegal el despido en virtud de dicha cláusula, la negativa del trabajador a aceptar la modificación ha de considerarse legal, por lo cual será necesario recabar su consentimiento.

#### IV. Análisis

##### A. Reformulación de las cuestiones prejudiciales

30. Las dos cuestiones prejudiciales planteadas por el tribunal de Trento están claramente relacionadas entre sí. Mediante la primera cuestión, el *órgano jurisdiccional remitente* pregunta si la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco impide a un empleador transformar unilateralmente una relación laboral a tiempo parcial en una relación laboral a tiempo completo. Mediante la segunda cuestión, el *órgano jurisdiccional remitente* básicamente solicita la misma aclaración, pero sin hacer referencia en este caso a ninguna disposición específica de la Directiva 97/81 ni del Acuerdo marco. Por tanto, la segunda cuestión tiene efectivamente el mismo objeto que la primera, aunque parece plantearse con carácter subsidiario, para el caso de que se dé una respuesta negativa a la primera cuestión.

31. Estoy de acuerdo con la Comisión en que el Tribunal de Justicia debe dar una respuesta conjunta a ambas cuestiones. No obstante, a diferencia de la Comisión, creo que al *órgano jurisdiccional remitente* le sería de utilidad que a lo largo de ese proceso se abordara en términos más generales la cuestión de la compatibilidad de las disposiciones controvertidas con el Acuerdo marco, ya que ésta es la duda principal que se plantea en la segunda cuestión. Abordaré este aspecto en la última parte de las presentes conclusiones.

32. Por consiguiente, procede reformular las cuestiones prejudiciales de la siguiente forma:

«¿Se opone la Directiva 97/81 —y, en particular, la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco que figura como anexo de la misma— a una disposición nacional, como el artículo 16 de la Ley n° 183/2010, en virtud de la cual el empleador puede transformar una relación laboral a tiempo parcial en una relación laboral a tiempo completo sin el consentimiento del trabajador?»

##### B. Examen de la cuestión reformulada

33. La respuesta a la cuestión reformulada gira en torno a la protección que debe otorgarse a los trabajadores con arreglo a la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco. Para examinar esta cuestión, analizaré el tenor literal, el contexto y la finalidad de esa disposición.

34. Por lo que respecta a su *tenor literal*, antes de nada procede observar —como hacen el Gobierno italiano y la Comisión— que la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo está redactada de una forma que oscurece su verdadero significado.

35. En primer lugar, el lenguaje empleado en la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco parece ser intencionadamente vago. Conforme a dicha disposición, «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» (el subrayado es mío). Por una parte, podría pensarse que, conforme a esta disposición, ese rechazo no justificará a primera vista el despido de un trabajador que no acepte la transformación de su relación laboral. Por otra parte, el empleo de la expresión «no debería» no indica que sea necesario el consentimiento del trabajador para poder modificar su jornada laboral.

36. En segundo lugar, la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco dispone también que el rechazo a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial puede llegar a constituir un motivo válido de despido «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*» (el subrayado es mío). De nuevo, si nos centramos en la parte destacada de este pasaje desde la perspectiva de los derechos, resulta difícil concluir sin lugar a dudas que otorga un derecho incuestionable a rechazar la transformación de su relación laboral. En efecto, la facultad de poner fin a una relación laboral debido a las necesidades operativas cambiantes de una empresa parece oponerse de raíz a la idea de que la cláusula 5, punto 2, conceda una protección sustancial.

37. Desde un punto de vista *sistémico*, esta consideración resulta confirmada, en primer lugar, por la forma en que está redactado el resto de la cláusula 5. En las letras a) y b) de su punto 1 se menciona que los Estados miembros, junto con los interlocutores sociales, «*deberían* identificar» los obstáculos para el trabajo a tiempo parcial y, «*en su caso*» eliminarlos; el punto 3 de la cláusula 5 dispone que «*en la medida de lo posible*, los empresarios *deberían* tomar en consideración» una serie de medidas de diversa índole, algunas de las cuales se describen en términos si cabe aún más anodinos (todos los subrayados son míos).<sup>9</sup>

38. En segundo lugar, no hay que olvidar que, conforme al artículo 288 TFUE, el Acuerdo marco, como anexo de la Directiva 97/81, deja al arbitrio de los Estados miembros la forma de conseguir los objetivos de ese instrumento. Conforme a la cláusula 6, punto 1, del Acuerdo marco, éste contiene tan sólo una armonización mínima. Por otra parte, algunas disposiciones de la Directiva y del Acuerdo marco atribuyen expresamente facultades de regulación a los Estados miembros.<sup>10</sup> El hecho de que se dejen tantos aspectos a la discreción de los Estados miembros corrobora la impresión de que el lenguaje empleado en la cláusula 5 del Acuerdo marco no es vinculante.

9 — Véanse el punto 3, letra b), de la cláusula 5, en el que se utiliza la expresión condicional «si se presenta»; el punto 3, letra d), de la misma cláusula, en el que se emplea la expresión «en los casos apropiados»; y el punto 3, letra e), en el que se utiliza de nuevo el término «apropiada».

10 — Véase, por ejemplo, el decimosexto considerando de la Directiva 97/81, según el cual «por lo que se refiere a los términos empleados en el Acuerdo marco, al no estar definidos en él de manera específica, la presente Directiva deja a los Estados miembros el cometido de definir dichos términos de conformidad con el derecho y/o los usos nacionales, al igual que ocurre con otras directivas adoptadas en materia social que emplean términos similares, siempre que esas definiciones respeten el contenido del Acuerdo marco»; véanse asimismo las cláusulas 2, punto 2; 3, punto 2, segunda frase; 4, puntos 3 y 4 y 6, punto 5, del Acuerdo marco.

39. En cuanto a su *finalidad*, el objetivo general de la cláusula 5 del Acuerdo marco se recoge expresamente en su cláusula 1, letra b), a saber, «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». La flexibilidad citada es bipolar, pues abarca tanto la flexibilidad de la «demanda», es decir, de los empleadores, como la de la «oferta» para los trabajadores,<sup>11</sup> *sin favorecer ninguna de ellas*.<sup>12</sup>

40. A la luz de estos elementos, algunos autores consideran que, a diferencia de lo que sucede con la cláusula 4, la cláusula 5 del Acuerdo marco (y/o algunos de sus puntos) está redactada con la laxitud propia de un texto de carácter declarativo,<sup>13</sup> mientras que otros autores concluyen que, sencillamente, no existe el derecho a trabajar a tiempo parcial.<sup>14</sup> No obstante, es cierto que no todos comparten la opinión de que la cláusula 5 no establece obligación legal alguna.<sup>15</sup>

41. No soy en absoluto contrario a la opinión de que sólo deben permitirse los despidos exigidos por las necesidades operativas del establecimiento considerado. Ahora bien, dudo que la cláusula 5, punto 2, establezca una exigencia legal propia del Derecho de la Unión en ese sentido. Antes bien, el tenor de la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco es demasiado vago para poder ser reconocido judicialmente. Al margen de las observaciones formuladas en los puntos 34 a 39 *supra*, creo que esta interpretación encuentra apoyo en varios elementos, entre los que destacan los trabajos parlamentarios y los antecedentes del Acuerdo marco.

11 — Véase, entre otros, Deakin, S., y Reed, H., «The Contested Meaning of Labour Market Flexibility», en Shaw, J. (ed.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford: 2000, p. 75.

12 — Tanto el undécimo considerando de la Directiva 97/81 como el segundo párrafo del preámbulo del Acuerdo marco aluden a que el objetivo del Acuerdo es contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores. Asimismo, el quinto considerando de la Directiva alude a una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia.

13 — Véanse, entre otros, Rodière, P., *Droit social de l'Union européenne*, L.G.D.J., París: 2002 (2ª ed.), según el cual «[e]n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle»; Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4ª ed.), p. 437, para el cual «buena parte de las demás disposiciones de la Directiva 97/81 parecen revestir un carácter exhortativo, en lugar de tratarse de medidas de Derecho positivo», y Jeffery, M., «Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, "Atypical Work" and Attempts to Regulate It», 3(27) 1998 *Industrial Law Journal* 193, pp. 198 y 203, en las que se afirma que «la redacción de la cláusula 5, punto 2, es vaga y sume en la incertidumbre la aplicabilidad de la regla general».

14 — Véanse, a este respecto, Hepple, B., y Barnard, C., «Substantive Equality» 3(59) 2000 *Cambridge Law Journal* 562, p. 582, para los cuales «no existe ninguna obligación de crear puestos de trabajo a tiempo parcial ni puestos de trabajo compartido»; y Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Copenhague: 2000, p. 152, quien afirma que «[la Directiva 97/81] no establece el derecho de los trabajadores que así lo desean a trabajar a tiempo parcial».

15 — Véanse Kilpatrick, C., y Freedland, M., «The United Kingdom: how is EU governance transformative?» en Sciarra, S., Davies, P., y Freedland, M. (ed.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge: 2004, pp. 329 y ss., donde, refiriéndose al punto 2 de la cláusula 5, se afirma que «no puede concluirse sin más que la cláusula 5 sea una disposición de carácter meramente declarativo que contiene tan sólo objetivos de protección social de largo plazo y metas de fomento del empleo».

42. En el contexto del examen de la propuesta de Directiva de la Comisión por el Parlamento Europeo, la Comisión parlamentaria de Empleo y Asuntos Sociales elaboró un informe al respecto. En ese informe, la Comisión parlamentaria declaraba que la cláusula 5 del Acuerdo marco no es «jurídicamente vinculante» en ninguno de los puntos que trata.<sup>16</sup> La Resolución parlamentaria sobre la propuesta de la Comisión que se adoptó a raíz del informe se sumó a las críticas expresadas en éste.<sup>17</sup> Sin embargo, no se modificó el contenido del Acuerdo marco en la línea de lo sugerido.

43. Además, la cláusula 5 del Acuerdo marco parece estar inspirada en los artículos 9 y 10 del Convenio n° 175 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a tiempo parcial (en lo sucesivo, «Convenio de la OIT»)<sup>18</sup>. En efecto, el legislador de la Unión reconoció que debían tenerse en cuenta los principios del Convenio de la OIT.<sup>19</sup> Además, la Recomendación adoptada como complemento del Convenio de la OIT<sup>20</sup> —cuyas disposiciones, según su apartado 1, deberían considerarse conjuntamente con las del Convenio— recoge, en sus apartados 17 a 19, disposiciones bastante similares a las del Acuerdo marco.

44. En este sentido, se ha argumentado —de manera convincente, a mi juicio— que el nivel general de protección concedido a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de la Directiva 97/81 es inferior al que otorgan el Convenio de la OIT y la Recomendación que lo acompaña.<sup>21</sup> En ese caso, me parece aún más difícil concebir que una persona que trabaja a tiempo parcial pueda ampararse en la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco para oponerse a la transformación de su relación laboral en una relación a tiempo completo, cuando el tenor de la disposición correspondiente del instrumento de Derecho Internacional en que tiene su origen el Acuerdo marco tampoco reconoce expresamente ese derecho.

45. Dicho esto, soy consciente de que el Tribunal de Justicia declaró en la sentencia *Michaeler* y otros que la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco se opone a una norma nacional que exige, so pena de multa, que se notifique a la Administración una copia de los contratos de trabajo a tiempo parcial en el plazo de 30 días contados desde su celebración.<sup>22</sup> Con ello, el Tribunal de Justicia reconoció de manera implícita que una cláusula de esta índole posee un contenido esencial que las legislaciones nacionales deben respetar.<sup>23</sup> No obstante, aunque se acepte que las trabas burocráticas en ese asunto dificultaban el trabajo a tiempo parcial, he de admitir que no veo cómo puede interpretarse que el término «deberían» empleado en la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco —ni

16 — Informe de 6 de noviembre de 1997 sobre la propuesta de la Comisión de una directiva del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (A4-0352/97, p. 16). El pasaje que interesa a estos efectos dice lo siguiente: «Esta cláusula 5 del Acuerdo marco no es jurídicamente vinculante en ninguno de los puntos citados. De hecho, gracias al empleo del potencial (“deberían”) no se establece ningún tipo de obligación para los Estados miembros, los interlocutores sociales y, en particular, los empresarios. La disposición se queda al nivel de una declaración o una exposición de intenciones, por lo que la formulación concreta del Acuerdo no plasma el objetivo formulado en el preámbulo, es decir, hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial y promover así el empleo a tiempo parcial.»

17 — Resolución del Parlamento Europeo sobre la propuesta de la Comisión de una directiva del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1997, C 371, p. 41), p. 62, puntos 7 a 9: «El Parlamento Europeo: ... 7. Considera fundamental que la opción de los trabajadores por el “tiempo parcial” no resulte una imposición; 8. Lamenta que el Acuerdo europeo de los interlocutores sociales, al contrario que el Convenio sobre el trabajo por horas de 1994 de la OIT, no imponga expresamente la supresión paulatina de las excepciones; 9. Constata que el contenido concreto del Acuerdo —tras eliminar los elementos declaratorios— no siempre respeta el objetivo establecido, ya que no suprime las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y no contribuye a hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial».

18 — En el momento de redactar estas conclusiones, el Convenio de la OIT había sido ratificado por 9 de los 28 Estados miembros (Chipre, Finlandia, Hungría, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Eslovenia y Suecia).

19 — Véase la Propuesta de la Comisión de 23 de julio de 1997 de Directiva del Consejo relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (COM(97) 392 final), punto 5. Véase también la Resolución del Parlamento Europeo antes citada, punto 8.

20 — Recomendación n° 182 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial (en lo sucesivo, «Recomendación»).

21 — Véanse Hepple, B., y Barnard, C., *op. cit.*, p. 580, y Jeffery, M., *op. cit.*, p. 200. Véase también la Resolución del Parlamento Europeo, antes citada, punto 8.

22 — Véase la sentencia de 24 de abril de 2008 (C-55/07 y C-56/07, Rec. p. I-3135), parte dispositiva.

23 — Curiosamente, las disposiciones nacionales italianas examinadas en la sentencia *Michaeler* y otros, antes citada, se habían adoptado para transponer la Directiva 97/81, y el Gobierno italiano afirmaba que promovían la protección y el fomento del trabajo a tiempo parcial; véanse los apartados 6, 7 y 22 de la citada sentencia.

siquiera considerado en relación con el objetivo de la Directiva 97/81— crea una obligación jurídicamente vinculante.<sup>24</sup> En cualquier caso, el asunto Michaeler y otros, antes citado, no versaba sobre la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco. Además, tampoco es un precedente idóneo del asunto de autos, pues en éste el procedimiento principal no trata de la imposición de «trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas».<sup>25</sup> Antes bien, si el Tribunal de Justicia siguiera el razonamiento de la sentencia Michaeler y otros, antes citada, en este asunto y exigiera el consentimiento del trabajador para que pueda modificarse su relación laboral, se estarían creando precisamente trabas como las descritas.

46. Partiendo de esa base, procede concluir que la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco no se opone a una norma nacional en virtud de la cual el empleador puede transformar una relación laboral a tiempo parcial en una relación a tiempo completo sin el consentimiento del trabajador.

47. Queda por dilucidar si esta conclusión resulta afectada de algún modo por las demás disposiciones de la Directiva 97/81.

### C. Otras consideraciones

48. Antes de nada, conviene señalar que la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco es la única disposición de la Directiva 97/81 que trata específicamente de la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente, a saber, las consecuencias de la negativa del trabajador a tiempo parcial a pasar a trabajar a tiempo completo. Por consiguiente, entiendo que, en virtud del principio *lex specialis derogat legi generali*, la cuestión planteada al Tribunal de Justicia debería resolverse exclusivamente sobre la base de esa cláusula, siendo innecesario proceder al examen de otras cláusulas. No obstante, para el caso de que el Tribunal de Justicia considerara útil hacerlo, expongo las siguientes opiniones.

49. A mi juicio, el hecho de que únicamente los trabajadores a tiempo parcial estén expuestos al riesgo de tener que pasar al régimen de jornada completa no constituye un supuesto de discriminación prohibido por la cláusula 4 del Acuerdo marco. En realidad, esa regla no implica un trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a las condiciones de empleo en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

50. El elemento pertinente en este caso a efectos de comparación no es el salario, las pensiones, ni ninguna otra condición «tradicional» que se determine sobre la base del criterio de empleo (es decir, la relación laboral establecida entre un trabajador y su empleador).<sup>26</sup> El factor sobre el cual el órgano jurisdiccional remitente pide que se centre el Tribunal de Justicia a efectos de comparación es el riesgo que corre el trabajador a tiempo parcial de que la duración diaria de su jornada laboral sea modificada en contra de su voluntad. No obstante, no es éste un aspecto cuyo posible carácter discriminatorio pueda someterse a examen conforme a la cláusula citada. Habida cuenta de la

24 — Véase la sentencia Michaeler y otros, antes citada, apartado 21.

25 — Véase la sentencia Michaeler y otros, antes citada, apartado 22, que se refiere al artículo 2, apartado 2, del Acuerdo sobre la política social celebrado entre los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (DO 1992, C 191, p. 91), anejo al Protocolo nº 14 sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

26 — Véase, en relación con el concepto de «condiciones de empleo» recogido en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, Rec. p. I-0000), apartados 34 y 35. El Tribunal de Justicia ha declarado que un contrato que establecía un régimen de trabajo en función de las necesidades entraba dentro de ese concepto; véase la sentencia de 12 de octubre de 2004, Wippel (C-313/02, Rec. p. I-9483), apartados 30 y 32.

definición recogida en la cláusula 3, punto 2, del Acuerdo marco, no es factible comparar el riesgo que corre un trabajador a tiempo parcial de que su relación laboral se transforme en una relación a tiempo completo con el riesgo de que eso mismo le ocurra a un trabajador a tiempo completo comparable, puesto que este último ya trabaja a tiempo completo.<sup>27</sup>

51. Simplemente por argumentar, 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. Por tanto, queda abierta a debate la cuestión de si existe un trabajador a tiempo completo comparable.<sup>28</sup>

52. Además de la sentencia *Michaeler* y otros, antes citada, cabe mencionar que el Tribunal de Justicia, en la sentencia *Bruno* y otros, declaró que cuando una norma nacional es incompatible con la cláusula 4 del Acuerdo marco, también lo será con su cláusula 5, punto 1.<sup>29</sup> Resulta difícil no compartir ese punto de vista, dado que la parte inicial de esa disposición alude expresamente, entre otros, al principio de no discriminación.<sup>30</sup> No obstante, como ya he indicado, no considero que en este asunto nos encontremos ante un caso de discriminación. Por otra parte, ya he mencionado anteriormente que esa línea jurisprudencial hacía referencia a los obstáculos de carácter administrativo que puedan limitar las posibilidades de trabajar a tiempo parcial, circunstancia que no concurre en el asunto sometido al órgano jurisdiccional remitente.

53. En relación con un aspecto diferente, el Gobierno checo observa acertadamente que el Tribunal de Justicia ha declarado que los contratos se caracterizan por el principio de autonomía de la voluntad de las partes.<sup>31</sup> No obstante, ese principio no significa que deba darse una respuesta afirmativa a las cuestiones planteadas, como propone dicho Gobierno. Pueden existir disposiciones legislativas, como el artículo 18 de la Ley n° 183/2010, que interfieran con la libertad contractual. Esta posibilidad está expresamente prevista en la cláusula 5, punto 2, del Acuerdo marco. Además, el trabajador siempre será libre de poner fin a la relación laboral si no desea trabajar a tiempo completo. Por ese motivo, causa cierta perplejidad la comparación que hace el Gobierno checo con la situación del trabajo forzado.

54. Además, conviene recordar la cláusula de no regresión prevista en la cláusula 6, punto 2, del Acuerdo marco. Esta disposición reconoce expresamente el derecho de los Estados miembros a «desarrollar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o contractuales diferentes, y sin perjuicio de la aplicación del punto 1 de la cláusula 5, siempre y cuando se respete el principio de no discriminación contemplado en el punto 1 de la cláusula 4». Pienso que la razón de ser de esa disposición es permitir en épocas difíciles a los Estados miembros modificar y, en

27 — En la sentencia *Wippel*, el Tribunal de Justicia consideró que la limitación de la duración máxima de la jornada laboral, que como es natural afecta primordialmente a los trabajadores a tiempo completo, no implica un trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo. Véanse los apartados 49 y 50 de dicha sentencia.

28 — Véase, en este sentido, la sentencia *Wippel*, antes citada, apartados 57 a 62, en la que el Tribunal de Justicia consideró que la relación laboral de un trabajador a tiempo completo normal no podía compararse, en cuanto a su objeto y causa, con la de un trabajador a tiempo parcial en función de las necesidades. Véase también, por analogía, la sentencia *Carratù*, antes citada, apartados 41 a 45, en la que el Tribunal de Justicia concluyó que la indemnización abonada en caso de establecimiento ilícito de una cláusula de terminación en un contrato de trabajo no podía compararse con la indemnización derivada de la interrupción ilícita de un contrato de trabajo de duración indefinida.

29 — Véase la sentencia de 10 de junio de 2010 (C-395/08 y C-396/08, Rec. p. I-5119), apartado 81. Véanse también los autos de 7 de abril de 2011, *Dai Cugini* (C-151/10), apartado 56, y de 9 de diciembre de 2011, *Yangwei* (C-349/11), apartado 37.

30 — En el punto 112 de las conclusiones presentadas en el asunto *Bruno* y otros, antes citado, la Abogada General Sharpston opinó que «[l]a obligación establecida en la cláusula 5 del Acuerdo marco constituye, en mi opinión, una aplicación específica de la prohibición de discriminación de la cláusula 4». Dado que, según parece deducirse de los hechos de ese asunto, la referencia genérica a la «cláusula 5» ha de entenderse hecha a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo, me inclino a compartir su opinión.

31 — Véase la sentencia de 9 de marzo de 2006, *Werhof* (C-499/04, Rec. p. I-2397), apartado 23.

caso necesario, reducir el nivel de protección concedido conforme a sus normas nacionales sobre el trabajo a tiempo parcial. Por lo menos, esa disposición deja claro que tales normas no son inmutables. En relación con este extremo, cabe observar que la aplicación del régimen vigente en Italia desde 2008 parece haber coincidido con el estallido de la crisis financiera mundial.

55. Soy consciente de que, con arreglo a la legislación italiana, la posibilidad de ordenar a un trabajador a tiempo parcial que vuelva a trabajar a tiempo completo reviste carácter excepcional y está supeditada, además, a los principios de equidad y buena fe. Sin embargo, a diferencia de la Comisión, no veo en el *Acuerdo marco* base jurídica alguna que exija al empleador la observancia de las garantías aludidas en el punto 28 *supra*. Para la Comisión, ese planteamiento se desprende de la cláusula 1, letra b), en la que se expone el objetivo del Acuerdo marco, en relación con su cláusula 5, punto 2. Sin embargo, una interpretación correcta e individualizada de la cláusula 5, punto 2, exige por definición que se analice precisamente ese objetivo (véase el punto 39 *supra*). Por consiguiente, la cláusula 1, letra b) no puede añadir nada a ese análisis.

56. Partiendo de esta base, en mi opinión, a falta de una armonización a estos efectos,<sup>32</sup> incumbe a los Estados miembros ofrecer esas garantías dentro del margen de discrecionalidad que les reconoce la Directiva 97/81, con la condición de que respeten los principios de efectividad y equivalencia en la aplicación de la Directiva, así como los demás principios generales del Derecho de la Unión.<sup>33</sup> En Italia, esas garantías no son una posibilidad meramente teórica, sino una auténtica cuestión de Derecho reconocida por la jurisprudencia de la Corte costituzionale.<sup>34</sup>

57. No obstante, también está claro que en la transición de una relación laboral a tiempo completo a una a tiempo parcial, ningún cambio del horario de trabajo —y especialmente la reducción de la jornada— podrá afectar a los derechos *adquiridos* que el trabajador haya acumulado durante el período de trabajo a tiempo completo.<sup>35</sup>

## V. Conclusión

58. Propongo en consecuencia que se responda como sigue a las cuestiones planteadas por el Tribunale ordinario di Trento (Italia):

«La Directiva 97/81/EC 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, ha de interpretarse en el sentido de que no se opone, en circunstancias como las que concurren en el asunto del que conoce el órgano jurisdiccional remitente, a una disposición nacional en virtud de la cual el empleador puede transformar una relación laboral a tiempo parcial en una relación laboral a tiempo completo sin el consentimiento del trabajador.»

32 — Por lo que respecta a la obligación del empleador de informar al trabajador de los términos del contrato, se trata de una materia que sí ha sido armonizada, en concreto, por medio de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación de que el empresario informe al trabajador de las condiciones aplicables al contrato o a la relación laboral (DO L 288, p. 32).

33 — Véase, en este sentido, la sentencia de 1 de marzo de 2012, O'Brien (C-393/10), apartado 34. A este respecto, me considero incapaz —a diferencia de la Abogado General Kokott en las conclusiones presentadas en el asunto Wippel, puntos 108 y 109—, a falta de una disposición (positiva) correspondiente en el Acuerdo marco o en otra norma que así lo prevea, de interpretar que el objetivo de una protección social adecuada, consagrado, entre otros, en el artículo 151 TFUE, apartado 1, impone a los empleadores una obligación legal de tomar determinadas medidas de cara a los trabajadores.

34 — Véase el apartado 3.3 de la sentencia citada en el punto 14 *supra*.

35 — Véanse, en este sentido, la sentencia de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Rec. p. I-3527), apartado 32, y de 8 de noviembre de 2012, Heimann (C-229/11 y C-230/11), apartado 35.