

**ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN EL MARCO DE
LAS RELACIONES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL TRABAJO A
TIEMPO PARCIAL**

Pilar Callau Dalmau

Doctora en Derecho

Profesora asociada del Departamento de Derecho de la Empresa

Universidad de Zaragoza

Abstract

En el presente trabajo se aborda el principio de proporcionalidad como uno de los principios básicos que configuran el marco jurídico del trabajo a tiempo parcial. Después de realizar algunas consideraciones previas del mismo dentro de un ámbito global de aplicación, se concreta su reconocimiento en el contenido de diferentes instrumentos internacionales, documentos declarativos y disposiciones europeas, entre las que se encuentran actos legislativos que forman parte del Derecho derivado de la UE, así como en el ordenamiento jurídico interno español, cuyo alcance tras diversas reformas legislativas en materia laboral, se extiende a esta figura contractual. Su correcta aplicación, con la búsqueda del equilibrio entre la medida adoptada, el resultado obtenido y la finalidad pretendida, garantiza el respeto a los derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial.

In the present work the principle of proportionality is approached as one of the basic principles that form the juridical framework of the part-time work. After making some preliminary considerations of the same within a global scope of application, its recognition is specified in the content of different international instruments, declarative documents and European provisions, among which are legislative acts that are part of the secondary law of the EU, as well as in the Spanish internal legal order, whose scope after various legislative reforms in labor matters, extends to this contractual figure. Its correct application, with the search for a balance between the measure adopted, the result obtained and the purpose sought, guarantees respect for the fundamental rights of part-time workers.

Title: Scope of the principle of proportionality in the framework of labor relations and its impact on part-time work

IUSLabor 1/2018, ISSN 1699-2938, p. 253-280.

Palabras clave: Proporcionalidad, trabajo a tiempo parcial, garantía, derechos fundamentales, reformas legislativas.

Keywords: Proportionality, part-time work, guarantee, fundamental rights, legislative reforms.

Sumario

1. Introducción
2. Antecedentes del principio de proporcionalidad en el ordenamiento internacional
 - 2.1. Reconocimiento en los Tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo
 - 2.2. Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial
3. Antecedentes del principio de proporcionalidad en el ordenamiento europeo
 - 3.1. Reconocimiento en el Derecho derivado de la Unión Europea
 - 3.2. Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial
4. Antecedentes del principio de proporcionalidad en el ordenamiento interno
 - 4.1. Reconocimiento en el marco de referencia constitucional
 - 4.2. Reconocimiento en el marco de referencia de las relaciones laborales
 - a. Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial en el marco del Derecho del Trabajo
 - b. Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial en el marco del Sistema de la Seguridad Social
5. Conclusiones
6. Bibliografía

1. Introducción

El principio de proporcionalidad que, en caso de no estar aparentemente reconocido, lo está a máximo nivel en la mayoría de los ordenamientos jurídicos¹, tiene básicamente como objetivo el “establecimiento de una materialización de los límites de las restricciones a los derechos fundamentales autorizadas por la ley básica”².

Su origen se encuentra en la doctrina alemana, ya que las primeras resoluciones en las que el principio de proporcionalidad pasa a formar parte del parámetro de control normal de enjuiciamiento de leyes, son la sentencia del Tribunal Constitucional alemán de 11 de junio de 1958, (*BverfGE* 7, 377), más conocida como la sentencia sobre las farmacias³, por la que “desempeñan un papel muy relevante los principios de experiencia, las consideraciones y las valoraciones del legislador... de tal manera que en tanto no sean enervados, gozan de la presunción de legitimidad”; y la de 16 de marzo de 1971, (*BVerfGE* 30, 292), en la que el Tribunal Constitucional alemán expone una completa definición de la proporcionalidad en sentido amplio, al declarar que el medio previsto por el legislador ha de ser adecuado y exigible para alcanzar el objetivo propuesto.

Conforme al mismo, “la ley que restrinja un derecho fundamental debe ser adecuada y necesaria para alcanzar la finalidad deseada. Una ley es adecuada cuando, con su ayuda, se puede lograr el resultado deseado; y es necesaria, cuando el legislador no hubiera podido elegir otro medio, igualmente efectivo, que implicara una restricción o limitación menor del derecho fundamental”⁴.

Este principio, por el que se garantiza una correcta ponderación de los intereses públicos y privados en conflicto, y permite conciliar los intereses y valores que avala la Norma Fundamental, ha sido protagonista a partir de la década de los noventa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁵.

¹ BARNES, J., “El principio de proporcionalidad. Estudio Preliminar”, *Cuaderno de Derecho Público*, núm. 5, Madrid, 1998, p. 19.

² HARTWIG, M., “La “proporcionalidad” en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal de Alemania”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, México D.F., 2010, p. 781.

³ FASSBENDER, B., “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Cuadernos de Derecho Público*, N° 5, 1998, p. 63.

⁴ VIDAL FUEYO, C., “El principio de proporcionalidad como parámetro de constitucionalidad de la actividad del juez”, *Anuario de derecho constitucional latinoamericano*, UNAM, México D.F., 2005, p. 442-443.

⁵ CARRIZOSA PRIETO, E., “El principio de proporcionalidad como mecanismo de control de las injerencias en el derecho de huelga”, *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, p. 84.

Aunque inicialmente vinculado de forma particular al ámbito del Derecho penal, en relación con la determinación de la pena, este principio transversal del ordenamiento jurídico, se aplica por primera vez en España dentro del ámbito laboral, en la STC 99/1994, de 11 de abril, como “*técnica de control de los límites de los derechos, siguiendo muy de cerca la construcción dogmática que del mismo han realizado la doctrina y la jurisprudencia constitucional alemana*”⁶.

En este sentido, la doctrina laboral sostiene ampliamente la aplicación del principio de proporcionalidad, como modo de solución en caso de conflicto y colisión de los derechos fundamentales del trabajador y los intereses organizativos del empresario, para “*velar que los derechos de una y otra parte no sufran una restricción injustificada o desproporcionada*”⁷. En este punto, hay que añadir un tercer agente, el Estado, dado que son muchos los asuntos en materia de protección social de los trabajadores, los que se dirimen en los Tribunales, y en donde cobra un protagonismo relevante el principio de proporcionalidad en relación con otro principio, el de contributividad, protagonista indiscutible dentro del sistema de la Seguridad Social.

Su correcta aplicación, con la búsqueda del equilibrio entre la medida adoptada, el resultado obtenido y la finalidad pretendida, debe garantizar el respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial.

En este marco, en el presente artículo se aborda el contenido y alcance del principio de proporcionalidad como uno de los principios básicos que configuran el marco jurídico del trabajo a tiempo parcial, constantemente aludido en la interpretación y argumentación del proceso discursivo jurisdiccional, con referencias al estado de la cuestión tanto legal como jurisprudencial, en el ámbito internacional, europeo e interno.

2. Antecedentes del principio de proporcionalidad en el ordenamiento internacional

En el contexto internacional, el fundamento del principio de proporcionalidad se remonta según muchas voces, al Derecho Internacional Público, concretamente a la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948*, que implícitamente lo contiene en su artículo 29.2, al señalar que las limitaciones a los derechos fijadas por el legislador sólo pueden tener por finalidad “asegurar el reconocimiento y el respeto de

⁶ PARDO FALCON, J., “Los derechos fundamentales como límites de los poderes jurídicos del empresario (Un comentario de las SSTC 99/1994, de 11 de abril, y 6/1995, de 10 de enero)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 49, Madrid, 1997, p. 304.

⁷ SAGARDOY, J. A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Madrid, Civitas, 2005, p. 38.

los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática”⁸.

En este escenario, el principio de proporcionalidad está sobre todo reconocido en el campo de aplicación de la dosimetría de las penas, y contemplado en diferentes instrumentos internacionales de los Derechos Humanos como: el *Pacto de Derechos Civiles y Políticos*⁹ y la *Declaración sobre la protección de todas las personas contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes*¹⁰, ambos contenidos en Tratados Internacionales sobre derechos humanos, que establecen un comité de expertos encargados de supervisar la aplicación de los mismos por los Estados Partes. Algunos de estos Tratados se complementan con protocolos facultativos relativos a preocupaciones específicas. Otras disposiciones en este sentido son: los *Principios de Ética Médica, aplicables a la función del personal de salud en la protección de las personas contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes*¹¹; las *Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos*¹²; o el *Código de Conducta para Funcionarios encargados de hacer cumplir la ley*¹³.

Asimismo, el principio de proporcionalidad es aludido constantemente en el Derecho Internacional Humanitario, Derecho de los Conflictos Armados o Derecho de la Guerra¹⁴, que contempla el conjunto de normas internacionales, de origen convencional o consuetudinario, especialmente destinadas a solucionar los problemas de índole humanitaria que se derivan directamente de los conflictos armados, ya sean o no internacionales, que limitan, por razones humanitarias, el derecho de las partes en conflicto a utilizar los métodos y medios de hacer la guerra a su elección y protegen a las personas y bienes afectados o que puedan verse afectados por el conflicto”¹⁵.

⁸ RAINER, A., MARTÍNEZ ESTAY, J. I., ZÚÑIGA URBINA, F., “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Estudios constitucionales*, Vol.10, núm.1, Santiago, 2012, p. 76.

⁹ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

¹⁰ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 3452 (XXX), de 9 de diciembre de 1975.

¹¹ Adoptados por la Asamblea General en su resolución 37/194, de 18 de diciembre de 1982.

¹² Adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977.

¹³ Adoptado por la Asamblea General en su resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979.

¹⁴ Términos actualmente equivalentes, y cuya utilización depende del caso concreto, ya que la expresión Derecho Internacional Humanitario es empleado por las Organizaciones Internacionales, Universidades y Estados, a diferencia de las Fuerzas Armadas, que emplean la expresión Derecho de los Conflictos Armados o Derecho de la Guerra.

¹⁵ RODRÍGUEZ VILLASANTE, J. L. y LÓPEZ SÁNCHEZ, P. J. (Coordinadores), *Derecho Internacional Humanitario*, Madrid, Tirant Lo Blanch, 2002, p. 45.

En este marco, los Protocolos adicionales I y II de los Convenios de Ginebra¹⁶, como Tratados internacionales que son, se aplican en todos los conflictos armados actuales. El Protocolo adicional I se aplica en conflictos armados internacionales, es decir en los que participan por lo menos dos países y establece el principio de proporcionalidad, según el cual se debe mantener un equilibrio entre la necesidad militar y las exigencias de humanidad, en sintonía con el Derecho Internacional Humanitario, y por el que el principio de proporcionalidad exige, que “*los medios y métodos de combate resulten razonables, proporcionados y ajustados en relación con aquella ventaja militar, directa y concreta, que se pretende obtener, lo que además implica la prohibición de causar daños incidentales contra la población o bienes civiles y que -desde luego- conlleva a la prohibición de toda forma de violencia excesiva o que no resulte indispensable para el debilitamiento del adversario*”¹⁷.

2.1.Reconocimiento en los Tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

El principio de proporcionalidad también se identifica en algunos instrumentos jurídicos como son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), que, como tratados internacionales, desempeñan un papel especialmente importante, dado que están dotados de eficacia vinculante para todos los Estados que los ratifican.

Elaborados por los gobiernos, empleadores y trabajadores de la OIT, en ellos se establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo, que en muchos casos son complementados con recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes, aunque las mismas, también pueden ser autónomas sin estar vinculadas con ningún convenio.

En este contexto, uno de los convenios internacionales más significativos en los que se contempla el principio de proporcionalidad en el ámbito laboral de manera expresa es el Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)¹⁸.

¹⁶ Adoptados el 8 de junio de 1977, son Tratados internacionales que complementan los Convenios de Ginebra de 1949, mejorando significativamente la protección jurídica conferida a los civiles y los heridos y, por primera vez, establecen normas humanitarias aplicables en guerras civiles.

¹⁷ GONZÁLEZ RAMÍREZ, D., “Normas básicas y principios fundamentales de protección a las personas en el Derecho Internacional Humanitario”, *Curso Introductorio sobre Derecho Internacional Humanitario*. Washington. Oficina de Derecho Internacional Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales. Secretaría General, OEA, 2007, p. 108.

¹⁸ Adoptado en Ginebra, en la 54ª reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970.

Su regulación contempla que, las vacaciones anuales pagadas durante el año deben ser proporcionales a la duración de sus servicios (artículos 4.1 y 5.4), y que, al terminarse la relación de trabajo, deben ser pagadas proporcionalmente a la duración del servicio por el que el trabajador no haya recibido aún vacaciones, y de no ser así, corresponde una indemnización compensatoria de vacaciones equivalente (artículo 11).

2.2. *Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial*

En lo concerniente al trabajo a tiempo parcial en concreto, y a su régimen jurídico en general, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)¹⁹, es el más relevante, dado que, hasta su adopción, las referencias al trabajo a tiempo parcial contenidas en las disposiciones internacionales del trabajo eran escasas y marginales.

De su redacción se desprende que, además de fomentarse la utilización de esta modalidad contractual, trata la importancia jurídica de establecer lo que se considera trabajo a tiempo parcial y determinar y garantizar los derechos que le corresponden a los trabajadores que prestan sus servicios bajo esa modalidad contractual, con el objetivo de asegurar una mayor protección de los interesados.

En lo referente a la remuneración, en este Convenio se establece la adopción de medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable (artículo 5).

En cuanto a los regímenes de Seguridad Social, se contempla la oportuna adaptación para que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales (artículo 6).

Y en lo que a la relación laboral en general se refiere, la adopción de las medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en esferas como la protección de la maternidad; la terminación de la relación de trabajo; las vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y la licencia de enfermedad, entendiéndose que

¹⁹ Adoptado en Ginebra, en la 81ª reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1994.

las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos (artículo 7).

En estos términos garantistas, se pronuncia la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)²⁰, que complementa al Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), actuando como directriz no vinculante.

A efectos de esta Recomendación, para permitir que los trabajadores a tiempo parcial gocen de una protección tan amplia como sea posible, se estipula que deberían rebajarse progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de acceso a los regímenes profesionales de seguro privado que completan los regímenes de seguridad social establecidos por ley o los sustituyen; y además, que en estos regímenes, los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, las cuales podrían determinarse, cuando sea apropiado, proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo, las cotizaciones o los ingresos (artículo 7).

En cuanto al régimen de la seguridad social, en la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, se establece que debería procederse a la adaptación de las disposiciones de los regímenes de seguridad social establecidos por ley y ligados al ejercicio de una actividad profesional que desalienten el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de trabajos de esa índole, y que dicha adaptación debería efectuarse, en particular, cuando, en virtud de tales disposiciones, se deban pagar cotizaciones proporcionalmente más elevadas en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que estén justificadas por prestaciones correspondientes que sean proporcionalmente más elevadas [artículo 16 (a)].

3. Antecedentes del principio de proporcionalidad en el ordenamiento europeo

En el ámbito supranacional europeo, aunque hasta hace bien poco el principio de proporcionalidad no ha tenido una acogida explícita en los textos positivos, actualmente ha cobrado una gran relevancia, ya que según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), el mismo forma parte de los principios generales del Derecho de la Unión, por el que se exige que los medios empleados por un acto de la Unión sean idóneos para alcanzar el objetivo que éste persigue y no vayan más allá de lo que es necesario para alcanzarlo²¹.

²⁰ Adoptada en Ginebra, en la 81ª reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 junio de 1994.

²¹ Así lo contemplan expresamente, por ejemplo, las SSTJUE, Asunto C-283/11, de 22 de enero de 2013; Asunto C-206/13, de 6 de marzo de 2014; o Asunto C-528/13, de 29 de abril de 2015; en las que el

En este sentido, al establecerse en el Tratado de la Unión Europea (en adelante, TUE)²², “que ninguna acción de la Comunidad excederá de lo necesario para alcanzar los objetivos del presente Tratado”²³, el principio de proporcionalidad queda incorporado tanto al Derecho originario europeo, como a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante, TJCE) y del TJUE²⁴, de cuyos fallos, en muchos casos, se desprende que este principio exige un equilibrio entre los fines perseguidos y los medios utilizados.

De este modo, resulta contrario al principio de proporcionalidad, cualquier medida que, aun estando dirigida a la consecución de un objetivo comunitario, requiera un sacrificio excesivo de otros intereses públicos o privados²⁵.

Es decir, este principio que forma parte de los principios generales del Derecho de la Unión, requiere que los actos de las instituciones de la UE no rebasen los límites de lo que resulta apropiado y necesario para el logro de los objetivos legítimos perseguidos por la normativa de que se trate, entendiéndose que, cuando se ofrezca una elección entre varias medidas adecuadas, deberá recurrirse a la menos restrictiva, y que los inconvenientes ocasionados no deben ser desmesurados con respecto a los objetivos perseguidos²⁶.

Tribunal hace referencia al principio de proporcionalidad como principio general del Derecho de la Unión.

²² Tratado de Maastricht es, junto al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), uno de los tratados fundacionales de la UE.

²³ Artículo 5 (a. artículo 3B) TCE.

²⁴ Que, hasta la entrada en vigor, del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, su denominación era la de “Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”.

²⁵ Como se desprende por ejemplo, de la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Cuarta ampliada) CE, recaída en el Asunto T-37/97, de 25 de marzo de 1999, por la autorización de una ayuda en favor de una empresa sin perspectivas de viabilidad comercial o financiera, sólo para asegurar, de manera artificiosa, el mantenimiento del empleo en esa empresa, y perturbar así el equilibrio en el mercado común imponiendo una desventaja sin justificación económica a las empresas siderúrgicas competidoras, en la que el Tribunal dictamina que “*el derecho al trabajo y el artículo 2 del Tratado CECA, según el cual la Comunidad debe garantizar «la continuidad del empleo» y evitar «provocar, en las economías de los Estados miembros, perturbaciones fundamentales y persistentes» no pueden interpretarse en el sentido de que obligan a la Comisión a autorizar una ayuda en tal situación. Una interpretación en ese sentido sería incompatible con el principio de proporcionalidad, que, en materia de ayudas de Estado, exige entre otras cosas que se mantenga una situación de sana competencia en el mercado común*”.

En este sentido también, la Sentencia del Tribunal de la Función Pública recaída en el Asunto C-199/90, de 5 de julio de 2007, en materia de sanciones por violación de normas comunitarias.

²⁶ Plasmado entre otras, en las SSTJUE: Asunto C-343/09, de 8 de julio de 2010; y Asuntos acumulados C-581/10 y C-629/10 de 23 de octubre de 2012.

En este contexto europeo, hay que destacar otro instrumento jurídico relevante en cuanto a la interpretación y aplicación del principio de proporcionalidad, como es la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea promulgada en Niza el 7 de diciembre de 2000²⁷, que contiene provisiones de derechos humanos, y refuerza la seguridad jurídica de la protección que desde 1969, se garantizaba mediante la jurisprudencia del TJUE.

En esta línea, también hay que subrayar la actual redacción del artículo 6 del TUE²⁸, por el que la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados.

De esta disposición normativa, se desprende que los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se interpretarán y aplicarán con arreglo a las disposiciones generales contempladas en su título VII.

En este documento, en el que se recogen los principios de igualdad ante la ley y la no discriminación, también se contempla expresamente el principio de proporcionalidad desde dos vertientes. Por un lado, desde la relacionada con los delitos y las penas en su capítulo dedicado a la justicia, al estar este principio inicialmente vinculado al ámbito del Derecho penal de forma particular, en relación con la determinación de la pena (artículo 49)²⁹; y por otro, desde la dedicada al alcance de los derechos garantizados, de modo que *“cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la presente Carta deberá ser establecida por la ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades. Sólo se podrán introducir limitaciones, respetando el principio de proporcionalidad, cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás”* (artículo 52.1).

De conformidad con esta disposición, el modo en que debe aplicarse el principio de proporcionalidad en virtud del apartado 1 del artículo 52 contenido en el título VII, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se manifiesta en particular

²⁷ 2000/C 364/01. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. Fecha de publicación: 18 de diciembre de 2000.

²⁸ C 83/15. Versión consolidada del TUE. Diario Oficial de la Unión Europea. Fecha de publicación: 30 de marzo de 2010.

²⁹ Remontándose sus primeras formulaciones a finales del siglo XVIII, a Beccaria, que con su obra *De los delitos y las penas*, propugnaba que la pena proporcional a la culpabilidad es la única pena útil.

en diferentes Sentencias Supranacionales, en las que se refleja que, cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades consagrados por la Carta, deberá ser establecida por la ley, respetar el contenido esencial de los mismos y, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, ser necesaria y responder efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás³⁰.

En este sentido, cuando están en juego varios derechos y libertades fundamentales protegidos por el ordenamiento jurídico de la Unión, la valoración de si una disposición del Derecho de la Unión resulta desproporcionada debe efectuarse respetando la necesaria conciliación de las exigencias relacionadas con la protección de distintos derechos y libertades y el justo equilibrio entre ellos³¹.

En este punto, es importante destacar que, para establecer los límites específicos de las acciones de las instituciones de la UE, el principio de proporcionalidad, al igual que sucede con el principio de subsidiariedad, regula el ejercicio de las competencias de la UE, de tal manera que el contenido y la forma de la acción deben guardar proporción con la finalidad que se persigue.

De esta manera, para determinar cuándo la UE es competente para legislar y tomar decisiones, se hace imprescindible la aplicación del principio de subsidiariedad, consagrado en el TUE, junto a dos principios considerados también esenciales en este terreno, el de atribución y el de proporcionalidad (artículo 5).

A estos efectos, la UE solo puede actuar en un ámbito político si una acción forma parte de las competencias que los tratados han atribuido a la UE -principio de atribución-; se encuentra en el marco de las competencias compartidas con los países de la UE y la escala de la UE es la más adecuada para alcanzar los objetivos fijados por los tratados -principio de subsidiariedad-; y el contenido y la forma de la acción no excede lo necesario para cumplir los objetivos establecidos por los tratados -principio de proporcionalidad-.

Los criterios para aplicarlo se recogen en el Protocolo (Núm. 2) sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad anexo a los Tratados.

³⁰ STJUE, Asunto C-283/11, de 22 de enero de 2013.

³¹ STJUE, Asunto C-275/06, de 29 de enero de 2008.

De estos criterios del Protocolo³² se desprende que, todos los proyectos de actos legislativos, deben motivarse en relación con los principios de subsidiariedad y de proporcionalidad, debiendo incluir además una ficha con pormenores que permitan evaluar el cumplimiento de estos principios, con elementos que controlen el impacto financiero y, cuando se trate de una directiva, sus efectos en la normativa que han de desarrollar los Estados miembros, incluida, cuando proceda, la legislación regional.

Al aplicar las medidas de adaptación del ordenamiento jurídico interno a dicha Directiva, corresponde a las autoridades y a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros no sólo interpretar su Derecho nacional de conformidad con aquélla, sino también procurar no basarse en una interpretación de la misma que entre en conflicto con dichos derechos fundamentales o con los demás principios generales del Derecho de la Unión, como el principio de proporcionalidad.

A este respecto, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE)³³ presenta el inciso de que, “*cuando los Tratados no establezcan el tipo de acto que deba adoptarse, las instituciones decidirán en cada caso conforme a los procedimientos aplicables y al principio de proporcionalidad*” (artículo 296, a. artículo 253 TCE).

En cuanto al respeto que deben tener las normativas nacionales al principio de proporcionalidad, son muchos los pronunciamientos jurisprudenciales por los que “*el principio de proporcionalidad forma parte de los principios generales del Derecho de la Unión que deben ser respetados por una normativa nacional que entre en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión o aplique este último*”³⁴.

3.1. Reconocimiento en el Derecho derivado de la Unión Europea

Dentro del orden europeo, algunos de los actos legislativos que forman parte del Derecho derivado de la UE donde el principio de proporcionalidad está reconocido expresamente, son las siguientes Directivas:

³² 12008M/PRO/02 - Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea – Protocolo (Nº 2) sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, (DO nº 115 de 09/05/2008), pp. 206-209.

³³ Que junto con el Tratado de la Unión Europea (TUE), el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Tratado Euratom) y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDF), es uno de los cuatro documentos que configuran la constitución material de la Unión Europea.

³⁴ STJUE, Asunto C-206/13, de 6 de marzo de 2014. En el mismo sentido, Asunto C-77/81, de 18 de febrero de 1982; Asunto C-382/87, de 16 de mayo de 1989; Asunto C-2/93, de 2 de junio de 1994; o Asuntos C-422/09, C-425/09 y C-426/09, ambos de 2 de diciembre de 2010.

- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/123/CE, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior³⁵, en la que se contempla la proporcionalidad como una de las condiciones a cumplir en los requisitos contemplados en la misma, de tal manera que los mismos deben ser “*adecuados para garantizar la realización del objetivo que se persigue y no ir más allá de lo necesario para conseguir dicho objetivo y que no se puedan sustituir por otras medidas menos restrictivas que permitan obtener el mismo resultado*” (artículos 15.3.c) y 16.1.c)).
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/41/CE, de 3 de abril de 2014, relativa a la orden europea de investigación en materia penal³⁶, por la que cualquier limitación de los derechos fundamentales reconocidos en la Carta en el ámbito de la justicia penal, mediante una medida de investigación ordenada de conformidad con la presente Directiva debe ajustarse a los requisitos establecidos en el artículo 52 de la Carta con respecto a la necesidad, proporcionalidad y a los objetivos de interés general que debe buscar, o a la necesidad de proteger los derechos y libertades de los demás (cláusula 12).

3.2. Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial

Respecto al trabajo a tiempo parcial y el principio de proporcionalidad, cabe destacar la Directiva 97/81/CE, el día 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales (UNICE), la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP)³⁷, por justificar un trato

³⁵ L 376/36. Diario Oficial de la Unión Europea. Fecha de publicación: 27 de diciembre de 2006.

³⁶ L 130/1. Diario Oficial de la Unión Europea. Fecha de publicación: 1 de mayo de 2014.

³⁷ Porque gracias al Acuerdo del 31 de octubre del 1991 firmado en Bruselas por los interlocutores sociales e integrado en el Protocolo sobre la Política Social del Tratado de Maastricht (artículos 2.4, 3 y 4), e incorporado también al Tratado de Amsterdam, se permitió finalmente aplicar un marco único al diálogo social en la Unión Europea, reconociéndose el derecho de los interlocutores sociales a negociar acuerdos marco europeos vinculantes, dotándolos por lo tanto de efectos jurídicos directos.

Esa facultad fue incorporada a Tratados posteriores (artículos 138 y 139) y comprende las materias de empleo y de los asuntos sociales enumerados en el artículo 137. El Diálogo social puede iniciarse de forma autónoma por los interlocutores sociales (artículo 139) o derivado de la consulta obligatoria que, sobre las propuestas sociales, debe iniciar la Comisión (artículo 138).

De conformidad con el artículo 154 del TFUE, la Comisión debe consultar a los interlocutores sociales antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social. En este contexto, los interlocutores sociales pueden decidir negociar entre ellos un acuerdo sobre el objeto de la consulta y frenar la iniciativa de la Comisión.

diferente por razones objetivas entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, aplicando el principio *pro rata temporis* o principio de proporcionalidad en función del tiempo trabajado en determinadas materias cuando resulte adecuado (cláusula 4.2)³⁸.

Por lo tanto, atendiendo al principio de proporcionalidad, la aplicación del principio de no discriminación se asienta en la concesión de igual trato al trabajador a tiempo parcial que al contratado a tiempo completo, quedando solamente justificado un trato diferenciado cuando se trate de derechos cuyo reconocimiento dependan del tiempo trabajado.

En este sentido, es importante destacar la STJUE de 22 noviembre 2012, Asunto C-385/11, Caso “Elbal Moreno”, dictada a propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, que analiza el caso de una trabajadora, limpiadora de una comunidad de propietarios durante 18 años, en jornada parcial de 4 horas a la semana, es decir el 10% de la jornada legal en España, a la que se le denegó la pensión de jubilación por la Entidad Gestora, en aplicación de la normativa correspondiente.

El Juez de lo Social que planteó la cuestión, aducía que dicha normativa vulneraría, desde el punto de vista constitucional, el principio de igualdad en dos vertientes concretas: por un lado, lesionando el principio de igualdad desde la perspectiva del juicio de proporcionalidad estricta, dificultando injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigir a estos trabajadores unos períodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia; y por otro, vulnerando el artículo 14 CE, desde la posible discriminación indirecta por razón de

Los primeros resultados interprofesionales de este proceso fueron además de la adopción del acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, el de permiso parental (1995), y el del trabajo de duración determinada (1999), que fueron aplicados mediante directivas del Consejo.

El resultado es una interacción efectiva entre los interlocutores sociales y los órganos comunitarios, ya que si el conjunto de los interlocutores sociales formado por representantes de todas las organizaciones relacionadas con CES, UNICE y CEEP llegan a un acuerdo sobre un tema que se le presente, la Comisión aprobará su texto y lo propondrá al Consejo como directiva.

³⁸ Al respecto, la STJUE de 11 de noviembre 2015, Asunto C-219/14, caso “Greenfield”, a raíz de una petición de decisión prejudicial, en relación con el cálculo de la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, y que tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE, y el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y donde se establece de forma indirecta que en el cálculo de las vacaciones de los contratos a tiempo parcial no puede seguirse el “principio de equiparación” con respecto a los trabajadores a tiempo completo, debiéndose seguir el de “proporcionalidad”.

sexo, pues el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta de hecho predominantemente al sexo femenino.

El Tribunal de Luxemburgo argumenta en su fallo, que “una normativa como la controvertida en el litigio principal, perjudica a los trabajadores a tiempo parcial tales como la demandante en el litigio principal, que durante mucho tiempo han efectuado un trabajo a tiempo parcial reducido, puesto que, a causa del método empleado para calcular el período de cotización exigido para acceder a una pensión de jubilación, dicha normativa priva en la práctica a estos trabajadores de toda posibilidad de obtener tal pensión” (Observaciones preliminares 30).

Resolviendo que, “*el art. 4 de la Directiva 79/7/CEE debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada*” (observaciones preliminares 38).

En esta Directiva, se considera que, de conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad, que como se apunta en apartados anteriores, regula el ejercicio de las competencias de la UE, los Estados miembros no pueden realizar en suficiente medida los objetivos de la presente Directiva, por lo que pueden lograrse mejor a escala comunitaria; motivo por el que la misma no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos (cláusula 15).

En este sentido, el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial establece que “*los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente Acuerdo*” (apartado 1 de la cláusula 6).

4. Antecedentes del principio de proporcionalidad en el ordenamiento interno

En el marco jurídico interno, el control de proporcionalidad, que hoy en día ya es doctrina consolidada, se realiza aplicando a los conflictos entre principios, la técnica de la ponderación, también conocida como “Test alemán de proporcionalidad”, con la que se contrasta si se cumplen los tres requisitos de los subprincipios integrados en él: el de idoneidad –relación medio-fin–, el de necesidad –inexistencia de una alternativa menos gravosa– y el de proporcionalidad en sentido estricto –se calibran los intereses afectados

y en conflicto para comprobar si las ventajas superan o al menos compensan los inconvenientes–, que integran el control de proporcionalidad³⁹.

Aunque en materia laboral, el principio de proporcionalidad entra en juego por primera vez en la STC 99/1994, de 11 de abril, que marca “*el inicio de un nuevo rumbo en la jurisprudencia constitucional respecto de una materia de tanta trascendencia social como es la de la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral*”⁴⁰, la aplicación del test alemán de proporcionalidad que “*es idóneo y aún obligado en algunos casos*”⁴¹, se introduce en España con el fallo de la Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante, STC) 66/1995, de 8 de mayo, aunque ni en esta sentencia ni en ninguna posterior se ha reconocido explícitamente la influencia ni de la doctrina ni de la jurisprudencia alemana⁴².

En virtud de la misma, se dispone que, “*para comprobar si la medida impeditiva del ejercicio del derecho de reunión supera el juicio de proporcionalidad exigible, es necesario constatar si cumple los siguientes tres requisitos o condiciones: si tal medida era susceptible de conseguir el objetivo propuesto –la garantía del orden público sin peligro para personas y bienes–; si, además, era necesaria en el sentido de que no existía otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia; y, finalmente, si la misma era proporcionada, en sentido estricto, es decir, ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto*”⁴³.

Este principio no puede invocarse de forma autónoma y aislada, ni cabe analizar en abstracto si una actuación de un poder público resulta desproporcionada o no, de tal forma que “*si se aduce la existencia de desproporción, debe alegarse primero y enjuiciarse después en qué medida ésta afecta al contenido de los preceptos*

³⁹ ROCA TRÍAS, E. y AHUMADA RUIZ, M.A., “Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española”, la *Ponencia de la Reunión de Tribunales Constitucionales de Italia, Portugal y España* -celebrada en Roma, Octubre 2013-, 2013, p. 13.

⁴⁰ PARDO FALCON, J., “Los derechos fundamentales como límites de los poderes jurídicos del...”, *op. cit.*, p. 299.

⁴¹ ROCA TRÍAS, E. y AHUMADA RUIZ, M.A., “Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia...”, *op. cit.*, p. 14.

⁴² RUIZ RUIZ, R., “La ponderación en la resolución de colisiones de derechos fundamentales. Especial referencia a la jurisprudencia constitucional española”, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 10, 2006, p. 69.

⁴³ Tal como se plasma en su FJ 5.

*constitucionales invocados: sólo cuando la desproporción suponga vulneración de estos preceptos cabrá declarar la inconstitucionalidad*⁴⁴.

De hecho, el principio de proporcionalidad es uno de los aspectos del principio de igualdad⁴⁵, dado que el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada y razonable, sino también que esa diferenciación supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida⁴⁶.

También es importante resaltar que el criterio de proporcionalidad, se suele aplicar como un criterio justificador de las medidas restrictivas de derechos fundamentales⁴⁷ y libertades públicas, “*orientado a resolver conflictos entre derechos, intereses o valores en concurrencia*”⁴⁸.

4.1. Reconocimiento en el marco de referencia constitucional

Las limitaciones apuntadas en el apartado anterior, están dispuestas en relación a los derechos fundamentales y las libertades públicas en el texto constitucional, y amparadas en diferentes artículos:

- Respecto a la libertad ideológica, religiosa y de culto, cuando se indica que esta libertad se garantiza sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley (artículo 16.1 CE).
- Respecto al derecho de libertad personal, por el que la detención preventiva específica que podrá durar más del tiempo estrictamente necesario para la realización de las averiguaciones tendentes al esclarecimiento de los hechos, antes de establecer el plazo en todo caso máximo de 72 horas para la puesta a disposición judicial (artículo 17 CE).

⁴⁴ Como se dispone en la STC 55/1996, de 28 de marzo, dónde el TC también señala que “el principio de proporcionalidad no constituye en nuestro ordenamiento constitucional un canon de constitucionalidad autónomo cuya alegación pueda producirse de forma aislada respecto de otros preceptos...” (FJ 3).

⁴⁵ Como se señala en la STC 177/1993, de 31 de mayo (FJ 3).

⁴⁶ En este sentido, las SSTC 22/1981, de 2 de julio (FJ 3); 49/1982, de 14 de julio (FJ 2); 209/1987, de 22 de diciembre (FJ 3); 20/1991, de 31 de enero (FJ 2); 110/1993, de 25 de marzo (FJ 6); o 117/1998, de 2 de junio (FJ 8).

⁴⁷ Dado que “*el principio de proporcionalidad debe presidir toda limitación de un derecho fundamental o sanción que proceda imponer a su titular por exceso en su ejercicio con resultado de lesión a otro derecho fundamental de tercero, cuya protección debe ser adecuada a la intensidad de su lesión*”, tal como se contempla en la STC 85/1992, de 8 de junio de 1992 (Rec. de Amparo nº 1.105/1989).

⁴⁸ ROCA TRÍAS, E. y AHUMADA RUIZ, M.A., “Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia...”, *op. cit.*, p. 3.

- Respecto al ejercicio del derecho de huelga, se señala que la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad (artículo 28.2 CE).
- Respecto al ejercicio del derecho de reunión y manifestación en lugares de tránsito público, la prohibición conectada a la existencia de razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes (artículo 21 CE).

4.2. Reconocimiento en el marco de referencia de las relaciones laborales

En el ámbito del derecho laboral, el test de proporcionalidad es utilizado en muchas ocasiones en lo concerniente a la confrontación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y las facultades del empresario en el marco de la relación de trabajo, en casos como la vigilancia de los trabajadores mediante micrófonos o cámaras, o el correo electrónico, por lo que la aplicación de este principio ha adquirido una particular importancia en virtud de su aplicación por el Tribunal Constitucional como mecanismo de control de las limitaciones en el ámbito de los derechos fundamentales⁴⁹.

Su aplicación como límite a las injerencias sobre los derechos fundamentales “implica asumir la eficacia inmediata de los mismos en el ámbito en que estén llamados a desenvolverse”⁵⁰.

En este sentido, cobra especial importancia la distinción entre los derechos fundamentales específicos del trabajador, por darse en el seno de una relación laboral, como son el derecho al salario, el derecho de huelga, o el derecho de negociación colectiva⁵¹, y los derechos fundamentales inespecíficos, atribuidos con carácter general a cualquier ciudadano y que son ejercidos en el marco de una relación jurídico laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y que por tanto, “*se convierten*

⁴⁹ ROCA TRÍAS, E. y AHUMADA RUIZ, M.A., “Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia...”, *op. cit.*, p. 17.

⁵⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F., “Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 2003, p. 3.

⁵¹ En este sentido, la STC 8/2015, de 22 de enero, por la que se considera que la reforma laboral llevada a cabo mediante la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, no vulnera la Constitución, y en la que es interesante destacar, el voto particular del Magistrado D. Fernando Valdés Dal-Ré, que, frente al criterio de la mayoría del TC, critica que el TC se ha apartado del canon de constitucionalidad hasta ahora mantenido en su doctrina consistente en distinguir el contenido esencial del derecho fundamental lesionado -que no puede verse menoscabado- y su contenido accesorio, dado que al apartarse de este canon y obviar toda referencia al contenido esencial de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, en los que se inserta el reconocimiento por la Constitución de la fuerza vinculante de los convenios, el TC ha abierto, un peligroso camino para que se puedan poner en cuestión los derechos sociales propios de nuestro Estado Social en coyunturas económicas desfavorables.

*en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza jurídica de la relación en que se hacen valer*⁵².

Dentro de esta “visión conflictivista” sobre los derechos fundamentales del trabajador en la empresa, se hace necesario por tanto, un equilibrio entre el ejercicio del poder de dirección del empresario, amparado por la CE⁵³, y el ejercicio de los derechos y las libertades del trabajador condicionados por el contrato de trabajo, y *“dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, la referida “modulización” deberá producirse en la medida de lo estrictamente indispensable, de acuerdo al principio de proporcionalidad, para el correcto y ordenado respeto a los derechos fundamentales del trabajador*⁵⁴.

a. Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial en el marco del Derecho del Trabajo

En el marco de la norma laboral básica por la que se rige el derecho laboral en España, el principio de proporcionalidad se contempla en relación a la equiparación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, en la letra d) del apartado 4 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), donde se establece que “los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo”, matizando en el párrafo siguiente que “cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”⁵⁵.

⁵² PALOMEQUE, M.C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, AA.VV., *El modelo social de la Constitución española de 1978*, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, p. 229.

⁵³ En sus artículos. 33 y 38 CE.

⁵⁴ PALOMEQUE, M.C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos...”, *op. cit.*, p. 232.

⁵⁵ En este punto, cabe destacar la STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004 (Rec. 2045/98), en la que se pronuncia sobre el artículo 12.4, en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, actualmente, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, declarándolo inconstitucional y nulo, en cuanto que establece para los trabajadores a tiempo parcial un sistema de cómputo de los periodos exigidos para causar derecho a las prestaciones del sistema en función de las horas trabajadas, en vez de considerar, como en los trabajadores a tiempo completo, cada día trabajado como día cotizado.

Consecuentemente, la regulación del acceso a las prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial y la determinación de su cuantía, contenida en la disposición adicional séptima de la LGSS (actualmente contemplada en los artículos 245 a 248 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social), resulta nula,

Este artículo, al igual que ignora la mención expresa de igualdad y no discriminación, tampoco especifica qué tipos de derechos son los afectados por la proporcionalidad exigida en su desarrollo, por lo que de su literalidad y orden se desprende que los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial aducidos en el primer párrafo del precepto, están regidos por el principio de equiparación⁵⁶, mientras que los derechos que sean de otra, o bien pueda delimitarse la misma por la magnitud de su disfrute, están regidos por el principio de proporcionalidad⁵⁷.

En esta disposición normativa, se contempla además del principio básico de igualdad, el de proporcionalidad, que por razones de seguridad jurídicas y clarificadoras en su extensión definitoria, fueron introducidos en la regulación del contrato a tiempo parcial por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad, fruto del Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad, de 13 de noviembre de 1998, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal.

Esta modificación legislativa, supuso una nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, acomodándose por un lado a los compromisos establecidos a escala europea en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido el 6 de junio de 1997 por la UNICE, el CEEP y la CES y posteriormente incorporado, para su aplicación, a la Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre, y respondiendo además por otro, a los compromisos contenidos tanto en el Acuerdo de Racionalización y Consolidación del Sistema de la Seguridad Social, firmado el 9 de octubre de 1996, por los sindicatos confederales CCOO y UGT y Gobierno, como en el Acuerdo

al establecerse que, para la determinación de los períodos de cotización de las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial, se computasen exclusivamente las horas trabajadas, afectaba al principio de igualdad ante la ley proclamado en el artículo 14 de la CE, desde la perspectiva de la proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado obtenido y la finalidad pretendida, argumentando que *“la aplicación del criterio de proporcionalidad estricta a los contratos a tiempo parcial a efectos del cómputo de los períodos de carencia necesarios para causar derecho a las prestaciones conduce a un resultado claramente desproporcionado, pues dificulta injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigir a estos trabajadores unos períodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia”* (FJ 6).

⁵⁶ Garantizado por el legislador según la STS de 23 de enero de 2009 (Rec. 1941/2008), por la que *“no es aceptable decir que el trabajador a tiempo parcial y el trabajador a tiempo completo pertenecen a dos colectivos distintos regidos por criterios diferentes, pues ello en términos generales no es cierto ya que, por el contrario, lo que ha querido el legislador y recoge el artículo 12 ET sin ninguna discusión, es tratar a unos y otros con un criterio único de igualdad, bien que acomodada a las derivadas exclusivamente del menor tiempo trabajado por los trabajadores a tiempo parcial”* (FD 2).

⁵⁷ VICEDO CAÑADA, L., *El trabajo a tiempo parcial: Régimen sustantivo*, Madrid, La Ley, 2008, p. 156.

Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado por las Organizaciones empresariales y sindicales en 1997.

En cuanto a la aplicación del principio de proporcionalidad en la figura del trabajo a tiempo parcial, uno de los aspectos más relevantes es el concerniente a la retribución concebida como percepción salarial, por la que el trabajador a tiempo parcial percibe su salario fijado por unidad de tiempo en proporción a la jornada que previamente se haya pactado, y que debe ser igual al que perciben los trabajadores a tiempo completo, en proporción al tiempo trabajado⁵⁸.

De esta manera, partiendo del carácter imperativo de lo dispuesto en el artículo 12.4.d) ET, y a las exigencias legales de “igualdad” genérica y “proporcionalidad”⁵⁹, en su caso se ha de aplicar el criterio de proporcionalidad en relación al tiempo de trabajo, en los conceptos salariales que se desprenden de la retribución como: la antigüedad⁶⁰ o *complemento ad personam*, las pagas extras y algunos pluses cuya base de cálculo sea el salario. Lo mismo ocurre con complementos salariales como el plus de penosidad por trabajo en domingo⁶¹ y complemento salarial de devengo anual⁶².

En otras ocasiones, el principio de proporcionalidad puede aplicarse también a conceptos retributivos que no son percepciones salariales y cuya naturaleza es, por tanto, diferente a la de los complementos salariales.

Este es el caso del plus de vestuario, cuyo sistema de abono para los trabajadores que presten sus servicios en la modalidad de jornada parcial, debe ser en función de su jornada de trabajo, “*en cuanto que entra dentro de la naturaleza de dicho plus, que se satisfaga de manera proporcional, pues el deterioro de una prenda de vestir está forzosamente conectado al tiempo que se utiliza*”⁶³.

También es el caso del abono del plus de transporte en contratos a tiempo parcial. En este supuesto, en el que los trabajadores tienen que asumir estos gastos por razón de su asistencia al trabajo, los mismos no tienen la consideración de salario, por lo que “*es*

⁵⁸ Aunque la reducción de jornada y la proporcional reducción del salario de un contrato a tiempo completo no supone necesariamente que este se transforme en un contrato a tiempo parcial, tal como afirma la STS de 24 de octubre de 2013 (Rec. 905/2012).

⁵⁹ STS de 23 de enero de 2009 (Rec. 1941/2008).

⁶⁰ Que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que realice el trabajador a tiempo parcial, tal como se desprende de la STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 24/2003). En el mismo sentido, las SSTs de 25 de mayo de 2004 (Rec. 61/003), o de 15 de marzo de 2005 (Rec. 10/2003).

⁶¹ STS de 24 de abril de 2007 (Rec. 73/2006).

⁶² STS de 29 de marzo de 2011 (Rec. 141/2010).

⁶³ Como se dictamina en la STS de 10 de junio de 2014 (Rec. 209/2013).

evidente que quien trabaja a tiempo parcial asume los mismos costes por su asistencia al trabajo que quien trabaja a jornada completa por lo que en éste caso no cabe alegar como lógica regla de proporcionalidad la ratio entre jornada parcial y jornada completa para establecer una diferencia de trato por éste motivo, argumento que escapa a toda razonabilidad y constituye una vulneración del principio de no discriminación salvaguardado por las normas comunitaria y nacional”⁶⁴.

Por lo tanto, “*aunque la aplicación del principio de no discriminación se asienta en la dispensa de un igual trato al trabajador a tiempo parcial que al contratado a tiempo completo, quedando solamente justificado un trato diferenciado cuando se trate de derechos cuyo reconocimiento dependen del tiempo trabajado atendiendo a la regla de la proporcionalidad*”⁶⁵, los trabajadores que trabajen el mismo número de días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables durante menos horas, tienen derecho a percibir el plus de transporte en la misma cuantía que éstos sin descuento o minoración alguna; ahora bien, en caso de trabajar menos días, el plus de transporte se debe calcular de modo proporcional a los días que acudan al trabajo mensualmente, en relación con los trabajadores que prestan servicios todos los días laborables.

En cuanto a los derechos cuantificables como son los permisos, salvo disposición en contrario en convenio colectivo, el derecho a disfrutar de los mismos y el número de días fijado en cada caso, está reconocido tanto a trabajadores a tiempo completo como a trabajadores a tiempo parcial⁶⁶.

⁶⁴ Según se contempla en la Sentencia 25/2015 de la Audiencia Nacional, de 19 de febrero de 2015 (Rec. 341/2014), resolviendo demanda de conflicto colectivo, mediante la que se pretende que todos aquellos trabajadores que realicen una jornada a tiempo parcial o reducida (inferior a la jornada completa) tienen derecho a percibir el plus de transporte en la misma cuantía que los trabajadores a tiempo completo, sin descuento o minoración alguna. Finalmente, apartándose de la interpretación de la comisión mixta paritaria, se entiende que si el plus de transporte retribuye gastos de desplazamiento, deben abonarse los desplazamientos efectivamente realizados, que deben girar sobre los días en que se acuda al trabajo efectivamente y no sobre la jornada realizada, por lo que se estima parcialmente la demanda.

Este Fallo de la Audiencia Nacional se confirma el 3 de Mayo de 2016, en la STS, de la Sala 4ª de lo Social (Rec.166/215).

⁶⁵ Dado que “*la Directiva 97/81/CE elevó a norma comunitaria el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a tiempo parcial que en su cláusula 4 sentó el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo comparables, y la misma se traspuso a nuestro ordenamiento a través del artículo 12.4.d) ET que establece que: Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado*”: *Idem*, (FD 5).

⁶⁶ En este sentido, la STSJ Cataluña, de 15 de abril de 2005 (Rec. 3/2005).

En lo que al derecho de disfrute de vacaciones se refiere, los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores con contrato a tiempo completo, independientemente de la reducción de su jornada, por lo que no cabe la determinación de su cuantía de forma proporcional a la misma, toda vez que no se trata de un contrato que se refiera a unos meses determinados, sino que establece que la totalidad de la prestación laboral se hace en el año en curso durante unos días o unas horas en concreto⁶⁷.

En este sentido, es importante señalar que *“el disfrute de las vacaciones anuales en un período posterior al periodo durante el que el derecho a vacaciones se haya devengado no tiene ninguna relación con la jornada de trabajo realizada por el trabajador durante dicho período posterior”* y que, en consonancia, con ello *“la disminución de la jornada de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial no puede reducir el derecho a vacaciones anuales que el trabajador haya devengado durante el período de trabajo a tiempo completo”*⁶⁸.

b. Alcance en la regulación del trabajo a tiempo parcial en el marco del Sistema de la Seguridad Social

Tal como se ha apuntado anteriormente, asociado al principio de igualdad, el principio de proporcionalidad, supone el tratamiento desigual de situaciones desiguales, que trasladado al trabajo a tiempo parcial se traduce en la toma en consideración del tiempo de trabajo. Esta relación, además de afectar básicamente al binomio prestación-remuneración, incide en el ámbito de la Seguridad Social, pues conlleva *“una serie de consecuencias no necesariamente neutras, asociadas a la idea de proporcionalidad”*⁶⁹.

Es importante destacar en este punto, el fallo establecido en su día en la STC 61/2013, de 14 de marzo⁷⁰, por concluir que las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los

⁶⁷ En este sentido, STSJ de Madrid, de 9 de mayo de 2005, aludida por el Juzgado de lo Social número 38 de Madrid, de 18 de julio de 2014 (296/14).

⁶⁸ Tal como se recoge en la STJUE (Sala Primera) de 22 de abril de 2010, Asunto C-486/08.

⁶⁹ MERINO SENOVIÑA, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, Lex Nova, 1994, pp.142-143.

⁷⁰ Resolviendo la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5862-2003, planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia sobre el inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1, fundamentando el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad en las consideraciones que: *“en aplicación del inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS –disposición introducida mediante el RD-L 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad– el recurso de suplicación debería ser desestimado, confirmando la Sentencia de instancia, pues, dado que el cálculo de los períodos de cotización computables realizado por el INSS es correcto, la demandante en el proceso a quo no alcanzaría el período de carencia exigible para causar derecho a la pensión de jubilación contributiva –aun con la aplicación del coeficiente corrector*

períodos de carencia que siguen experimentando los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa, se encuentran desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. Por ello, declara que la norma cuestionada vulnera el artículo 14 CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo.

En este sentido, la sentencia del Alto Tribunal se muestra en total sintonía tanto con la doctrina establecida en su día por la STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004, como con los argumentos de la STJUE de 22 noviembre 2012, sobre la interpretación del Derecho Comunitario en la aplicación de la disposición adicional séptima de la LGSS a trabajadoras a tiempo parcial –anteriormente citada–, ya que por la misma, a los trabajadores a tiempo parcial, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, se les exige un periodo de vida laboral proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva cuya cuantía está proporcionalmente

establecido en la letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la propia disposición adicional séptima LGSS. En cambio, si se atendiera a los períodos de tiempo con contrato vigente, tal y como se hace cuando se trata de trabajadores a tiempo completo, la demanda debería ser estimada”.

La Sala motiva que la norma cuestionada puede ser contraria al artículo 14 CE por dos motivos:

En primer lugar, *“por ruptura del principio de proporcionalidad, que es uno de los aspectos de la igualdad, (...) en tal sentido, que el principio de proporcionalidad justifica que la base reguladora de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, toda vez que la reducción de jornada de aquéllos determina una menor retribución. Pero si, además, influyese en el cálculo de las carencias, se produciría una «doble penalización», pues un trabajador a tiempo parcial necesitaría trabajar más tiempo que un trabajador a tiempo completo para cubrir la carencia exigida, y, cuando la cumpliera, la base reguladora de su pensión sería inferior que la del trabajador a tiempo completo, en la misma actividad y categoría profesional”.*

En segundo lugar, por *“su efecto de discriminación sexista indirecta, según la define la doctrina del Tribunal Constitucional (...) y la normativa comunitaria (artículo 2.2 de la Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, y artículo 2.2 de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002), apoyada en una consolidada doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, a lo que cabe añadir la prohibición de discriminación por razón del trabajo a tiempo parcial que inspira la regulación de la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, aunque, ciertamente, no contempla los aspectos de Seguridad Social”*, argumentando además, que, los datos estadísticos extraídos de la EPA evidencian que los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente del sexo femenino, lo que permite argumentar la existencia de un «impacto adverso» que, de no aparecer justificado en circunstancias objetivas no relacionadas con el sexo o de no ser los medios empleados para satisfacer esos fines adecuados o necesarios, llevaría a considerar la existencia de discriminación sexista indirecta.

Siendo la cuestión en definitiva, *“dilucidar si la finalidad de exigir una carencia como medio de comprobar la vinculación del solicitante de prestaciones sociales al mercado de trabajo queda o no cumplida, cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, exigiendo, como ocurre en el caso de los trabajadores a tiempo completo, el tiempo que se especifique para cada prestación, o, por el contrario, el mayor que derive del cómputo por horas, como resulta de la norma cuestionada”* (antecedente 3).

reducida por razón de la parcialidad de la jornada; y en la que se concluye que, “*al dificultar injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, por exigir a estos trabajadores unos períodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia, la aplicación de la normativa española da lugar a una discriminación indirecta y colisiona con la Directiva 79/7/CEE, de 19 diciembre 1978, sobre igualdad de trato en materia de Seguridad Social*” (FJ 5).

A consecuencia precisamente de la STC 61/2013, se recogen determinadas modificaciones que se introducen en la LGSS, en cuanto a la protección social del trabajo a tiempo parcial, y que se concretan en un conjunto de reglas específicas relativas a la acción protectora de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, referentes a las contingencias de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, dejando al margen las reglas previstas para la prestación de desempleo, mediante el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (artículo 5).

De esta manera, además de acomodarse a las exigencias constitucionales de igualdad y de no discriminación, en los términos previstos en el ordenamiento comunitario, estas modificaciones vienen a desarrollar el Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial⁷¹, firmado el 31 de julio de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, meses después de dictarse la Sentencia 61/2013.

Esta nueva regulación de la protección social de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, así como de los fijos discontinuos, debe respetar entre otros, el principio de contributividad y proporcionalidad entre las aportaciones realizadas y las prestaciones a percibir, de manera que es de general aceptación que los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial causen prestaciones de cuantía adecuada en cada caso al esfuerzo contributivo realizado, lo que implica que debe existir una proporcionalidad entre la prestación reconocida y la contribución económica realizada por los trabajadores⁷².

⁷¹ En el que se postula una nueva regulación que facilite el reconocimiento de derechos a este colectivo: Período de carencia de 15 años en alta, independientemente del porcentaje de jornada del trabajador para tener derecho a la pensión de jubilación; mantenimiento para las pensiones de jubilación e incapacidad permanente del coeficiente multiplicador del 1,5 por cada día cotizado a tiempo parcial o como fijo-discontinuo y garantía del acceso a los complementos a mínimos en sus pensiones en los mismos términos que a los trabajadores a tiempo completo.

⁷² Así lo dictamina el Tribunal Constitucional en la Sentencia 156/2014, de 25 de septiembre de 2014, (FJ 5).

Y esto es así, en cuanto que “el sistema de Seguridad Social se asienta sobre el principio de contributividad, que conlleva la aplicación del principio de proporcionalidad entre lo cotizado y lo amparado, sin que se vea afectado el principio de igualdad cuando circunstancias diferentes tienen un tratamiento diferente, de manera que la pensión resultante sea un fiel reflejo de la previa vida laboral del beneficiario”⁷³.

5. Conclusiones

De la plasmación del principio de proporcionalidad, como uno de los principios básicos que configuran el marco jurídico del trabajo a tiempo parcial, consecuencia directa de la reformulación de aspectos esenciales en su regulación, tras las últimas reformas legislativas acaecidas tras la adaptación del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 175), en el orden internacional, y la Directiva 97/81/CE, en el orden europeo, se desprende que, los derechos del trabajador a tiempo parcial deben ser equiparables a los del trabajador a tiempo completo, y que si los mismos están condicionados por su naturaleza, estos estarán reconocidos expresamente en normas legales, reglamentarias o convencionales, siempre aplicando un criterio de proporcionalidad en función del tiempo trabajado.

De ahí que, aunque los derechos del trabajador a tiempo parcial son equiparables a los del trabajador a tiempo completo, por el amparo de los principios de igualdad y no discriminación, si los mismos están condicionados por su naturaleza, la aplicación del principio *pro rata temporis* o principio de proporcionalidad en función del tiempo trabajado en determinadas materias, es lo que justifica un trato diferente por razones objetivas entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo.

Este hecho es el que justifica que la regla general aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, no es ya la de la igualdad de derechos pura y simple, sino la de acomodar el disfrute de aquellos derechos que no se consideran divisibles a la proporcionalidad derivada de la situación desigual en que se encuentran, lo cual supone aplicar en plenitud a esta clase de trabajadores, aquellos derechos que por su naturaleza sean indivisibles y, en cambio, reconocérselos sólo proporcionalmente cuando el beneficio es susceptible de algún tipo de medición⁷⁴.

Por lo tanto, una correcta aplicación de su extensión, con la búsqueda del equilibrio entre la medida adoptada, el resultado obtenido y la finalidad pretendida, debe

⁷³ STC 156/2014, de 25 de septiembre de 2014. (Antecedentes 2.h)].

⁷⁴ STS, Sala 4ª, de lo Social, de 15 de Septiembre de 2006 (Rec. 103/2005) (FD 2).

producirse en el orden de lo estrictamente indispensable, para un amparo efectivo del respeto a los derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial.

6. Bibliografía

BARNES, J., “El principio de proporcionalidad. Estudio Preliminar”, *Cuaderno de Derecho Público*, núm. 5, Madrid, 1998.

CARRIZOSA PRIETO, E., “El principio de proporcionalidad como mecanismo de control de las injerencias en el derecho de huelga”, *Temas Laborales*, núm. 77, 2004.

FASSBENDER, B., “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 5, 1998.

GONZÁLEZ RAMÍREZ, D., “Normas básicas y principios fundamentales de protección a las personas en el Derecho Internacional Humanitario”, *Curso Introductorio sobre Derecho Internacional Humanitario*. Washington. Oficina de Derecho Internacional Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales. Secretaría General, OEA, 2007.

HARTWIG, M., “La “proporcionalidad” en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal de Alemania”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, México, D.F., 2010.

MERINO SENOVILLA, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, Lex Nova, 1994.

PALOMEQUE, M.C., “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos”, AA.VV., *El modelo social de la Constitución española de 1978*, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

PARDO FALCON, J., “Los derechos fundamentales como límites de los poderes jurídicos del empresario (Un comentario de las SSTC 99/1994, de 11 de abril, y 6/1995, de 10 de enero)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 49, Madrid, 1997.

RAINER, A., MARTÍNEZ ESTAY, J. I. y ZÚÑIGA URBINA, F., “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Estudios constitucionales*, Vol.10, núm. 1, Santiago, 2012.

ROCA TRÍAS, E. y AHUMADA RUIZ, M. A., “Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española”, *Ponencia de la Reunión*

de Tribunales Constitucionales de Italia, Portugal y España -celebrada en Roma, Octubre 2013-, 2013.

RODRÍGUEZ VILLASANTE, J. L. y LÓPEZ SÁNCHEZ, P. J. (Coordinadores), *Derecho Internacional Humanitario*, Madrid, Tirant Lo Blanch, 2002.

RUIZ RUIZ, R., “La ponderación en la resolución de colisiones de derechos fundamentales. Especial referencia a la jurisprudencia constitucional española”, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, núm. 10, 2006.

SAGARDOY, J. A., *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Madrid, Civitas, 2005.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 2003.

VICEDO CAÑADA, L., *El trabajo a tiempo parcial: Régimen sustantivo*, Madrid, La Ley, 2008.

VIDAL FUEYO, C., “El principio de proporcionalidad como parámetro de constitucionalidad de la actividad del juez”, *Anuario de derecho constitucional latinoamericano*, UNAM, México D.F., 2005.

Fecha recepción: 28.2.2018

Fecha aceptación: 4.5.2018