



This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava)

de 13 de marzo de 2014 (*)

«Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada – Cláusula 4 – Concepto de “condiciones de trabajo” – Plazo de preaviso para la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada – Diferencia de trato con los trabajadores fijos»

En el asunto C-38/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polonia), mediante resolución de 14 de enero de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de enero de 2013, en el procedimiento entre

Małgorzata Nierodzik

y

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava),

integrado por el Sr. C.G. Fernlund, Presidente de Sala, y el Sr. A. Ó Caoimh (Ponente) y la Sra. C. Toader, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. M. Owsiany-Hornung y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 1 y 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo

sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43), así como del artículo 1 de la citada Directiva.

- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Nierodzik, auxiliar de enfermería, y su antiguo empleador, el Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (hospital psiquiátrico público independiente Dr. Stanisław Deresz, en Choroszcz; en lo sucesivo, «Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej»), relativo a la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada que la vinculaba al mismo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 Del decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70, basada en el artículo 139 CE, apartado 2, resulta que mediante la celebración del Acuerdo marco las partes contratantes de éste quisieron mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación y establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo.

- 4 A tenor de su artículo 1, dicha Directiva tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

- 5 El párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco está redactado como sigue:

«El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

- 6 De conformidad con la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, el mismo tiene por objeto «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación».

- 7 La cláusula 2 del Acuerdo marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

- 8 La cláusula 3 del Acuerdo marco, titulada «Definiciones», establece:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinid[a], en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, 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 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

Normativa polaca

- 10 De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, en aplicación del artículo 32, apartado 1, de la Ustawa-Kodeks pracy (Ley por la que se establece un Código de Trabajo) de 26 de junio de 1974 (Dz. U. de 1998, nº 21, posición 94; en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), cada una de las partes puede poner fin, mediando un preaviso, a un contrato de trabajo celebrado por un período de prueba o por tiempo indefinido. En virtud del artículo 32, apartado 2, del Código de Trabajo, el contrato de trabajo se extinguirá a la expiración de un plazo de preaviso.

- 11 El artículo 33 de dicho Código, relativo al plazo de preaviso aplicable a los contratos de duración determinada, establece:

«Al celebrar un contrato de trabajo temporal con una duración superior a seis meses, las partes pueden acordar la posibilidad de resolver anticipadamente dicho contrato, observando un plazo de preaviso de dos semanas.»

- 12 A tenor del artículo 36, apartado 1, de dicho Código, «el plazo de preaviso previsto para un contrato de trabajo por tiempo indefinido dependerá del tiempo de permanencia al servicio del empleador de que se trate y será de:

- 1) dos semanas si el trabajador ha estado empleado menos de 6 meses,
- 2) un mes si el trabajador ha estado empleado durante un mínimo de 6 meses,
- 3) tres meses si el trabajador ha estado empleado un mínimo de 3 años.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 13 La Sra. Nierodzik trabajó para el Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej durante el período comprendido entre el 12 de mayo de 1986 y el 15 de febrero de 2010. Durante la mayor parte de ese tiempo, las partes estaban vinculadas por un contrato de trabajo por tiempo indefinido. A instancia de la demandante en el litigio principal, que pretendía acogerse a una jubilación anticipada, el 15 de febrero de 2010 las partes pusieron fin de mutuo acuerdo a dicho contrato.

- 14 A continuación, el Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej celebró un contrato de trabajo a

tiempo parcial con la Sra. Nierodzik por el período comprendido entre el 16 de febrero de 2010 y el 3 de febrero de 2015. En virtud de dicho contrato, el Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej podía resolver unilateralmente ese contrato con un plazo de preaviso de dos semanas, sin necesidad de justificar la referida resolución.

- 15 El 3 de abril de 2012, el Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej notificó a la Sra. Nierodzik la resolución unilateral del referido contrato comunicándole que éste se extinguiría al término del período de preaviso de dos semanas, a saber, el 21 de abril de 2012.
- 16 Al considerar la Sra. Nierodzik que la celebración de un contrato de duración determinada por un período de varios años era ilegal y tenía por objeto eludir la normativa nacional, privándola de los derechos que hubiera podido invocar de haberse celebrado un contrato de trabajo por tiempo indefinido, demandó al Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ante el Sąd Rejonowy w Białymstoku. Solicita que se recalifique el contrato de trabajo de duración determinada como contrato de trabajo por tiempo indefinido y que, por lo tanto, se reconozca que debería haberse beneficiado de un plazo de preaviso de tres meses.
- 17 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad de la normativa nacional con el Acuerdo marco, habida cuenta de que su aplicación tiene como consecuencia una diferencia de trato entre los trabajadores fijos y los trabajadores temporales. A este respecto, el referido órgano jurisdiccional señala que el artículo 33 del Código de Trabajo establece que las partes que celebran un contrato de trabajo de duración determinada de una duración superior a seis meses pueden estipular un plazo de preaviso de dos semanas, mientras que, en el marco de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, ese plazo es, en virtud del artículo 36, apartado 1, de dicho Código, de una duración de entre dos semanas y tres meses, en función de la antigüedad del trabajador de que se trate.
- 18 En estas circunstancias, el Sąd Rejonowy w Białymstoku decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse el artículo 1 de la Directiva [1999/70], las cláusulas 1 y 4 del [Acuerdo marco] y el principio general del Derecho [de la Unión] de no discriminación por razón del tipo de contrato de trabajo en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que establece, en lo que respecta a la determinación del plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, reglas diferentes, menos favorables desde el punto de vista de los trabajadores con contratos de duración determinada, de las que rigen la determinación del plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido, y de que se oponen, en concreto, a una disposición del Derecho interno (el artículo 33 [del Código de Trabajo]) que prevé un plazo de preaviso fijo de dos semanas para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses independientemente de la antigüedad del trabajador, mientras que el plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido varía en función de la antigüedad del trabajador entre dos semanas y tres meses (artículo 36, apartado 1, [...] del Código de Trabajo)?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 19 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, en relación con el artículo 1 de la Directiva 1999/70 y con la cláusula 1 del Acuerdo marco, así como con el principio de no discriminación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que, para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, establece la posibilidad de aplicar un plazo de preaviso fijo de dos semanas independientemente de la antigüedad del trabajador, mientras que la duración del preaviso para la

resolución de contratos de trabajo por tiempo indefinido se determina en función de la antigüedad del trabajador y varía entre dos semanas y tres meses.

- 20 La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
- 21 Por lo tanto, procede determinar con carácter previo si la duración del preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada está comprendida dentro del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la referida disposición.
- 22 A este respecto, procede recordar que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco precisa que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, Rec. p. I-4031, apartado 47).
- 23 El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 37, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartado 48).
- 24 Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, en este sentido, las sentencias Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 38, y de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 114).
- 25 El Tribunal de Justicia ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las «condiciones de trabajo» en el sentido de dicha cláusula es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, apartado 35).
- 26 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha considerado que están comprendidos dentro del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trienios (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartado 47, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartados 50 a 58, y el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, apartados 32 a 34) y la indemnización que un empresario está obligado a pagar a un trabajador debido a la inclusión ilícita de una cláusula de terminación en su contrato de trabajo (sentencia Carratù, antes citada, apartado 38).
- 27 En el presente asunto, ha de destacarse que la normativa nacional controvertida en el litigio principal tiene por objeto las condiciones de resolución de un contrato de trabajo de duración determinada. Pues bien, una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese tales condiciones de resolución de la definición del concepto de «condiciones de trabajo»

en el sentido de esta disposición equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones.

- 28 Además, ha de señalarse que el concepto de «condiciones de trabajo» figura asimismo tanto en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), como en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p. 23). Pues bien, hay que observar que, a tenor del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 y del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, las condiciones de trabajo, incluyen, particularmente, las de despido. Por lo que respecta al Acuerdo marco, por analogía, el alcance del concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de su cláusula 4, apartado 1, es similar.
- 29 Habida cuenta de dichos elementos, ha de considerarse que el plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada está incluido en el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la referida cláusula 4, apartado 1.
- 30 En lo que respecta a la aplicación de la referida cláusula 4, apartado 1, procede examinar, en primer lugar, si es comparable, en el litigio principal, la situación de los trabajadores con contrato de duración determinada y la de los trabajadores fijos.
- 31 A estos efectos, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de éste, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otras, C-302/11 a C-305/11, apartado 42 y jurisprudencia citada).
- 32 Por lo tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente pronunciarse sobre si la demandante en el litigio principal, cuando ejercía sus funciones en el Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada, se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véase, por analogía, la sentencia Valenza y otras, antes citada, apartado 43 y jurisprudencia citada).
- 33 En el caso de autos, si el referido órgano jurisdiccional comprueba que la demandante en el litigio principal ejercía un trabajo similar o idéntico al de un trabajador fijo, ha de considerarse que dicha demandante se encontraba en una situación comparable a la de los trabajadores fijos. A este respecto, el hecho de que la referida demandante ocupara anteriormente el mismo puesto en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida puede constituir un indicio que permita concluir que su situación de trabajadora temporal es comparable a la de una persona contratada por tiempo indefinido.
- 34 En este supuesto, procede señalar que la duración del período de preaviso anterior a la resolución del contrato de trabajo de la demandante en el litigio principal, fijado sin tener en cuenta la antigüedad de ésta, fue de dos semanas, mientras que si la Sra. Nierodzik hubiera trabajado en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, dicha duración, calculada en función de la antigüedad del trabajador, habría sido de un mes, es decir, el doble de la duración del período de preaviso que se aplicó a la demandante en el litigio principal. El único elemento por el que podría distinguirse la situación de la Sra. Nierodzik de la de un trabajador fijo parece ser la naturaleza temporal de la relación laboral que la vinculaba a su empleador.

- 35 De todo lo anterior resulta que la aplicación de plazos de preaviso de duración diferente constituye una diferencia de trato en las condiciones de trabajo.
- 36 En segundo lugar, por lo que se refiere a la existencia de una posible justificación objetiva en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, el Gobierno polaco alega argumentos relativos a la diferencia en la naturaleza y el objeto entre los contratos de trabajo de duración determinada y los de duración indefinida. En el caso de autos, la diferencia entre ambos tipos de contratos de trabajo reside, según dicho Gobierno, en su duración y en la estabilidad de la relación laboral.
- 37 Ahora bien, en lo que respecta a la diferente naturaleza de los referidos contratos de trabajo, ha de recordarse que el Tribunal de Justicia ya ha considerado que la mera naturaleza temporal del trabajo no puede constituir una razón objetiva (véase, en este sentido, la sentencia Valenza y otras, antes citada, apartado 52 y jurisprudencia citada).
- 38 En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, apartado 50 y jurisprudencia citada).
- 39 En cuanto a la alegación del Gobierno polaco según la cual el contrato de trabajo de duración determinada supuestamente favorece la estabilidad de la relación de trabajo, ha de señalarse que dicha estabilidad no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, para legitimar una diferencia de trato como la controvertida en el litigio principal.
- 40 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prevé, para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada de duración superior a seis meses, la posibilidad de aplicar un plazo de preaviso fijo de dos semanas independientemente de la antigüedad del trabajador, mientras que el plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido se determina en función de la antigüedad del trabajador y varía entre dos semanas y tres meses, cuando ambas categorías de trabajadores se encuentren en situaciones comparables.

Costas

- 41 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada,

celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prevé, para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada de duración superior a seis meses, la posibilidad de aplicar un plazo de preaviso fijo de dos semanas independientemente de la antigüedad del trabajador, mientras que el plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido se determina en función de la antigüedad del trabajador y varía entre dos semanas y tres meses, cuando ambas categorías de trabajadores se encuentren en situaciones comparables.

Firmas

* Lengua de procedimiento: polaco.