

Principio de no discriminación. Diferencia de trato en caso de despido. Resolución inmotivada de contrato de duración determinada conforme a la ley.

Carlos Hugo Preciado Domènech

Magistrado de la jurisdicción social. Doctor en Derecho y en Ciencias Políticas.

Resumen: *La Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, se opone a una normativa nacional según la cual un empresario no está obligado a motivar por escrito la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de que está sujeto a tal obligación en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida.*

Palabras clave: *Contratos de duración determinada. Despido. Discriminación.*

Abstract: *Directive 1999/70/EC of June 28, opposes national legislation according to which an employer is not obliged to give reasons in writing for the termination with prior notice of a fixed-term employment contract, despite the fact that it is subject to such obligation in the event of termination of an employment contract of indefinite duration.*

Keywords: *Fixed-term contracts. Dismissal. Discrimination.*

I. Introducción

Comentamos la STJUE 20 febrero 2024, Caso K.L, C-/715/20, que resuelve dos cuestiones prejudiciales planteados por los órganos jurisdiccionales Polacos. Dichos tribunales cuestionan ante el TJUE:

1) Si es contraria al Derecho de la UE una norma del Derecho nacional que establece la obligación del empresario de indicar por escrito la justificación de su decisión de resolver un contrato de trabajo únicamente respecto de los contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido y, por consiguiente, que somete a control judicial la fundamentación de las causas de resolución de los contratos celebrados por tiempo indefinido, sin contemplar al mismo tiempo dicha obligación del empresario (es decir, indicar la causa que justifica la resolución) respecto de los contratos de trabajo de duración determinada (de modo que únicamente se somete a control judicial la cuestión de la conformidad de la resolución con las disposiciones sobre la resolución de los contratos?

2) Si pueden invocar la cláusula 4 del [Acuerdo Marco] y el principio general del Derecho de la Unión relativo a la prohibición de discriminación (artículo 21 de la [Carta]) las partes de un litigio judicial entre particulares y, por consiguiente, tienen las normas anteriormente citadas un efecto horizontal.

Avanzamos ya en la introducción que la respuesta a la primera cuestión es afirmativa, es decir, dicha normativa nacional es contraria al artículo 1 de Directiva [1999/70] y las cláusulas 1 y 4 del [Acuerdo Marco]; y así mismo también lo es la

segunda cuestión, pero apoyándose en que la eficacia directa horizontal proviene del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, amparado por el art. 47 CDFUE.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: TJUE (Gran Sala)

Número de resolución judicial y fecha: sentencia de 20 de febrero de 2024.

Tipo y número procedimiento: Cuestión prejudicial. Asunto C-715/20.

Fuente: Curia.

Ponente: Sr A. Kumin

Votos Particulares: carece

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El art. 30.4 del Código del Trabajo polaco establece que, en caso de resolución del contrato de trabajo con preaviso por parte del empresario, éste debe indicar la causa que justifica la resolución, pero sólo en los contratos por tiempo indefinido, no en los contratos de duración determinada.

El contraste de esta norma nacional polaca con la Directiva 1999/70, concretamente la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco, que regula el principio de no discriminación, suscita las dos cuestiones que plantea el tribunal polaco y que ya hemos expuesto en la introducción.

Los hechos del litigio principal pueden resumirse como sigue: K. L. y X celebraron un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial para el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2019 y el 31 de julio de 2022.

El 15 de julio de 2020, X notificó a K. L., que es el demandante en el litigio principal, una declaración de resolución de dicho contrato de trabajo respetando un plazo de preaviso de un mes. De esta manera, la resolución surtió efecto el 31 de agosto de 2020, sin que, no obstante, se le haya comunicado la causa de tal decisión a K. L.

IV. Posición de las partes

Tras su despido, el trabajador interpuso una demanda ante el Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Polonia), que es el órgano jurisdiccional remitente, en la que reclamaba el pago de una indemnización en virtud del artículo 50, apartado 3, del Código del Trabajo, alegando el carácter improcedente de su despido.

En dicha demanda, K. L. adujo, por una parte, que la declaración de X contenía errores formales constitutivos de una irregularidad que da derecho a indemnización, en virtud del artículo 50, apartado 3, del Código del Trabajo. Por otra parte, sostuvo que, aunque el Código del Trabajo no obliga a los empresarios a indicar las causas de resolución en caso de resolución de contratos de trabajo de duración determinada, la falta de tal indicación vulneró el principio de no discriminación consagrado en el Derecho de la Unión y en el Derecho polaco, debido a que dicha obligación existe en caso de resolución de contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido.

21 X, en cambio, alegó que había procedido al despido del demandante en el litigio principal de conformidad con las disposiciones vigentes del Derecho laboral polaco, extremo que, al parecer, no niega el demandante.

V. Normativa aplicable al caso

1. Derecho de la Unión Europea

- Directiva 1999/70

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece:

«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.»

-Art. 47, pfo1. CDFUE “Toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo”

- Art. 21, pfo1. CDFUE “1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

2. Derecho polaco

Con arreglo al artículo 8 de la ustawa — Kodeks pracy (Ley por la que se establece un Código del Trabajo), de 26 de junio de 1974 (Dz. U. n.º 24, posición 141), en su versión aplicable al litigio principal (Dz. U. de 2020, posición 1320, modificada) (en lo sucesivo, «Código del Trabajo»), un derecho no puede ejercerse de forma contraria a su finalidad socioeconómica o vulnerando los principios de la vida en sociedad.

El artículo 183 a, apartados 1 y 2, del Código del Trabajo establece:

«1. Los trabajadores deberán recibir el mismo trato en lo relativo al establecimiento y la extinción de la relación laboral y a las condiciones de empleo, promoción y acceso a formación para mejorar las competencias profesionales, en particular, sin distinción por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, nacionalidad, convicciones políticas, adscripción sindical, origen étnico, confesión u orientación sexual, así como sin distinción por razón de la contratación por tiempo determinado o indefinido o a tiempo completo o parcial.

2. Se entenderá por igualdad de trato en el empleo la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, basada en alguno de los motivos establecidos en el apartado 1.»

De conformidad con el artículo 183b, apartado 1, del Código del Trabajo:

«Se entenderá por violación del principio de igualdad de trato en el empleo, con la excepción de los apartados 2 a 4, la distinción efectuada por el empresario en relación con la situación del trabajador por uno o varios motivos establecidos en el artículo 183a, apartado 1, cuya consecuencia sea en especial:

1) la negativa a establecer o a extinguir la relación laboral,

2) la configuración desventajosa del salario o de otras condiciones laborales o la postergación de la promoción o de la concesión de otras prestaciones vinculadas al trabajo,

3) [...]

– salvo que el empresario acredite que se basó en causas objetivas.

[...]»

13 El artículo 30 del Código del Trabajo establece:

«1. El contrato de trabajo se extinguirá:

1) por mutuo acuerdo de las partes;

2) por declaración de una de las partes observando el plazo de preaviso (resolución del contrato de trabajo con preaviso);

3) por declaración de una de las partes sin observar el plazo de preaviso (resolución del contrato de trabajo sin preaviso);

4) por expiración del tiempo convenido.

[...]

3. Deberá realizarse por escrito la declaración de cualquiera de las partes sobre la resolución con preaviso del contrato de trabajo o sobre su resolución sin preaviso.

4. En la declaración del empresario sobre la resolución con preaviso del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido o sobre la resolución del contrato de trabajo sin preaviso deberá indicarse la causa que la justifica.»

El artículo 44 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

«El trabajador podrá impugnar la resolución del contrato de trabajo ante el tribunal laboral [...].»

De conformidad con el artículo 45, apartado 1, del Código del Trabajo:

«Cuando se determine que la resolución del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido es improcedente o infringe las disposiciones relativas a la resolución de los contratos de trabajo, el tribunal laboral —conforme a la pretensión del trabajador— declarará la nulidad de la resolución y, cuando el contrato ya haya quedado resuelto, la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo en las condiciones anteriores o la concesión de una indemnización.»

El artículo 50, apartado 3, del Código del Trabajo establece:

«Cuando la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada haya tenido lugar con infracción de las disposiciones relativas a la resolución de tales contratos, el trabajador únicamente tendrá derecho a una indemnización.»

VI. Doctrina básica

En primer lugar, se aprecia una diferencia de trato entre trabajadores de duración determinada y trabajadores indefinidos. En caso de una resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, el empresario no está obligado a comunicar de entrada al trabajador, por escrito, la causa o causas que la justifican, mientras que está obligado a hacerlo en caso de resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración indefinida.

En segundo lugar, tal situación puede generar consecuencias desfavorables para un trabajador con un contrato de duración determinada en la medida en que dicho trabajador, aun suponiendo que se garantice el control judicial de la procedencia de las causas de resolución de su contrato de trabajo y que se garantice así una tutela judicial efectiva del interesado, no dispone, con carácter previo, de información que puede ser determinante para decidir si entablar o no una acción judicial contra la resolución de su contrato de trabajo.

La resolución anticipada de tal contrato de trabajo, por voluntad del empresario, debido a circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que perturban el desarrollo normal de la relación laboral puede afectar, dado su carácter imprevisto, a un trabajador con contrato de duración determinada por lo menos en la misma medida en que la resolución de un contrato de trabajo por tiempo

indefinido puede afectar al trabajador correspondiente. Se aprecia, en este sentido, una diferencia de trato que implica un trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada respecto de los trabajadores por tiempo indefinido, derivada del hecho de que a estos últimos no se les aplica la limitación en cuestión relativa a la información sobre las causas que justifican el despido.

En tercer lugar, dicho trato menos favorable no se halla justificado por razones objetivas. La mera previsión legal no es una justificación objetiva válida (vid. STJUE 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 57 y jurisprudencia citada). El gobierno polaco justificó la diferencia de trato normativa, aduciendo que responde al interés en la consecución del objetivo legítimo de una «política social nacional dirigida al pleno empleo productivo. En su opinión, la consecución de este objetivo requiere una gran flexibilidad del mercado de trabajo. El TJUE rechaza dicha justificación, por su generalidad y abstracción, por su falta de conexión con el caso concreto y porque, en definitiva dichos argumentos no permiten garantizar que la diferencia de trato controvertida en el litigio principal responda a una necesidad auténtica, en el sentido de la referida jurisprudencia.

En este sentido subraya el TJUE su doctrina consolidada, conforme a la que admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores por tiempo indefinido vaciaría de contenido los objetivos del Acuerdo Marco y equivaldría a perpetuar una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (vid. de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana).

Concluye el TJUE, por todo ello, en respuesta a la primera cuestión prejudicial, que la normativa aplicable de la UE se opone a una normativa nacional según la cual un empresario no está obligado a motivar por escrito la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de que está sujeto a tal obligación en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida.

La segunda cuestión prejudicial atañe a la eficacia directa horizontal (entre particulares) de la Directiva 99/70. En caso de conflicto entre la normativa de la UE y la nacional, el juez nacional, en primer lugar, debe agotar las posibilidades del principio de interpretación conforme. En este sentido, cuando dicho órgano judicial conoce de un litigio entablado exclusivamente entre particulares, está obligado, al aplicar las normas del Derecho interno adoptadas con objeto de adaptarlo a las obligaciones establecidas por una directiva, a tomar en consideración todas las normas del Derecho nacional y a interpretarlas, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de dicha directiva para llegar a una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (STJUE 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20). El límite al principio de interpretación conforme son los principios generales del derecho y la prohibición de la interpretación *contra legem*.

Cuando no sea posible interpretar una disposición nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, el principio de primacía de este último exige que el juez nacional encargado de aplicar, en el marco de su competencia, las disposiciones de ese Derecho excluya la aplicación de cualquier disposición del Derecho nacional contraria a las disposiciones del Derecho de la Unión que tengan efecto directo.

No obstante, según reiterada jurisprudencia, una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular ni, por consiguiente, puede ser invocada, como tal, en su contra ante un órgano jurisdiccional nacional. En este sentido aun cuando sea clara, precisa e incondicional, la disposición de una directiva no permite al juez nacional excluir una disposición de su Derecho interno contraria a la misma si, con ello, se impusiese al particular una obligación adicional (SSTJUE de 24 de junio de 2019, Popławski, C-573/17, y de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20).

Ahora bien, en el caso de autos la normativa nacional examinada limita el acceso de dicho trabajador con contrato de duración determinada a la tutela judicial, garantizada, en particular, en el artículo 47 de la CDFUE, y conforme a la doctrina del TJUE, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a prestar, en el marco de sus competencias, la protección jurisdiccional que el artículo 47 de la Carta garantiza a los justiciables, en relación con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, en lo que se refiere al derecho a la tutela judicial efectiva, que incluye el acceso a la justicia, y a dejar de aplicar, por consiguiente, el artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo en cuanto sea necesario para garantizar la plena eficacia de esa disposición de la Carta (vid. SSTJUE 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, y 8 de marzo de 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Efecto directo)).

VII. Parte dispositiva

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

La cláusula 4 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional según la cual un empresario no está obligado a motivar por escrito la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de que está sujeto a tal obligación en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida. El órgano jurisdiccional nacional que conozca de un litigio entre particulares estará obligado, cuando no pueda interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con dicha cláusula, a prestar, en el marco de sus competencias, la protección jurisdiccional que el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea otorga a los justiciables y a garantizar la plena eficacia de este artículo, dejando de aplicar, en cuanto sea necesario, cualquier disposición nacional contraria.

VIII. Pasajes decisivos

(...) En una situación como la controvertida en el litigio principal, un trabajador con un contrato de duración determinada que es resuelto con preaviso, al no ser informado de la causa o causas de dicho despido, a diferencia de lo que sucede con un trabajador por tiempo indefinido cuyo contrato de trabajo ha sido resuelto, se ve privado de una información importante para apreciar la improcedencia del despido y considerar la posibilidad de solicitar la tutela de un tribunal. Así pues, existe una diferencia de trato entre esas dos categorías de trabajadores, en el sentido de dicha disposición (pfo.50).

(...) Pues bien, debe señalarse que tal situación puede generar consecuencias desfavorables para un trabajador con un contrato de duración determinada en la medida en que dicho trabajador, aun suponiendo que se garantice el control judicial de la procedencia de las causas de resolución de su contrato de trabajo y que se garantice así una tutela judicial efectiva del interesado, no dispone, con carácter previo, de información que puede ser determinante para decidir si entablar o no una acción judicial contra la resolución de su contrato de trabajo (pfo.53).

(...) La resolución anticipada de tal contrato de trabajo, por voluntad del empresario, debido a circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que perturban el desarrollo normal de la relación laboral puede afectar, dado su carácter imprevisto, a un trabajador con contrato de duración determinada por lo menos en la misma medida en que la resolución de un contrato de trabajo por tiempo indefinido puede afectar al trabajador correspondiente (pfo.55).

(...) A este respecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores por tiempo indefinido vaciaría de contenido los objetivos del Acuerdo Marco y equivaldría a perpetuar una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada [véase, en este sentido, la

sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 152 y jurisprudencia citada] (pfo.64).

(...) En efecto, aun cuando los empresarios estuvieran obligados a indicar las razones de la resolución anticipada de un contrato de duración determinada, no se verían privados, por ello, de la flexibilidad inherente a este tipo de contrato de trabajo, que puede contribuir al pleno empleo en el mercado laboral (pfo.67).

(...) Cuando no sea posible interpretar una disposición nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, el principio de primacía de este último exige que el juez nacional encargado de aplicar, en el marco de su competencia, las disposiciones de ese Derecho excluya la aplicación de cualquier disposición del Derecho nacional contraria a las disposiciones del Derecho de la Unión que tengan efecto directo (pfo.72).

(...) el Tribunal de Justicia ha reconocido el efecto directo de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, al considerar que, desde el punto de vista de su contenido, esta disposición es incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional contra el Estado en sentido amplio (...) (pfo.75).

(...) Sin embargo, en el presente asunto, dado que el litigio principal enfrenta a particulares, el Derecho de la Unión no puede obligar al órgano jurisdiccional nacional a dejar inaplicado el artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo basándose únicamente en la constatación de que esta disposición es contraria a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (pfo.76).

(...) A la vista de estas consideraciones, es preciso declarar que la diferencia de trato que establece el Derecho nacional aplicable, constatada en el apartado 56 de la presente sentencia, vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de la Carta, dado que el trabajador con contrato de duración determinada se ve privado de la posibilidad, que sin embargo tiene el trabajador por tiempo indefinido, de evaluar previamente si procede ejercitar acciones judiciales contra la decisión de resolver su contrato de trabajo y, en su caso, interponer una demanda que impugne de manera precisa las causas de tal resolución (...) (pfo.79).

IX. Comentario

Nos hallamos ante una importante sentencia que incide en dos cuestiones esenciales, la diferencia de trato desfavorable de los trabajadores temporales en la resolución del contrato de trabajo *ante tempus*, en cuya virtud carecen del derecho a una comunicación motivada de la causa de la resolución, derecho que sí tienen los trabajadores indefinidos.

En este punto, cabe destacar que las razones de “flexibilidad laboral” y eficiencia del mercado de trabajo, aducidas por el gobierno polaco para justificar la diferencia de trato son descartadas por el TJUE, puesto que la flexibilidad laboral, además de un argumento en exceso genérico, no se ve perjudicada por la comunicación escrita y motivada de la causa de despido.

No menos interesante resulta cómo el TJUE anuda la falta de comunicación escrita de la causa de extinción del contrato a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Este estándar de protección frente al despido sin causa guarda una estrecha relación con el que maneja el TEDH, como prueba comprobarse en su *leading case* STEDH 10 julio 2012, Caso KMC. Hungría. De esta manera la falta de notificación escrita y motivada del despido, expresando la causa, afecta al derecho a la tutela judicial efectiva.

Ello somete a reflexión la doctrina de nuestro Tribunal Supremo, que viene casi inveteradamente reiterando que el despido sin causa no es nulo, sino improcedente.

En este sentido, entre otras, la STS núm. 841/2022, de 19 octubre, Rcd. 2206,21, donde se ha sostenido que “la calificación del despido sin causa como improcedente y no nulo suponga la vulneración del derecho a la tutela judicial efectivo ya que la legislación española cumple con la reparación alternativa del art. 10 del Convenio 158 de la OIT”

Resulta en este punto llamativo el contraste entre la doctrina más garantista del TEDH y del TJUE sobre la exigencia de la notificación por escrito y motivación de la causa como elemento integrante de la tutela judicial efectiva (art.24 CE, art.47 CDFUE y art. 6 CEDH), y la doctrina del TS, que considera que el despido sin causa y más concretamente el carente de toda comunicación escrita y motivada, no afecta al derecho a la tutela judicial efectiva.

X. Apunte final

Una vez más, la doctrina del TJUE nos llama a reflexión sobre la adecuación de nuestra normativa interna y su interpretación jurisprudencial, con los estándares de protección del derecho a la tutela judicial efectiva en materia de comunicación justificada de la causa del despido.