



Recopilación de la Jurisprudencia

Asunto C-38/13

Małgorzata Nierodzik

contra

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

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Sąd Rejonowy w Białymstoku)

«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»

Sumario — Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 13 de marzo de 2014

1. *Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Condiciones de trabajo — Concepto — Plazo de preaviso para la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada — Inclusión*

(Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 4, ap. 1)

2. *Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Trabajadores que realizan el mismo trabajo — Trabajo idéntico — Concepto — Trabajadores que se encuentran en una situación comparable — Criterios de apreciación — Naturaleza del trabajo, requisitos de formación y condiciones laborales — Apreciación por el órgano jurisdiccional nacional*

(Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusulas 3, ap. 2, y 4, ap. 1)

3. *Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Prohibición de discriminación de los trabajadores con un contrato de duración determinada — Normativa nacional que establece la aplicación de plazos de preaviso distintos para la resolución de los contratos de duración determinada y de los contratos indefinidos — No consideración de la antigüedad del trabajador — Justificación basada en la duración y la estabilidad de la relación laboral — Improcedencia*

(Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 4, ap. 1)

1. El criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las condiciones de trabajo en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario. Una interpretación de dicha cláusula 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.

(véanse los apartados 25 y 27)

2. Véase el texto de la resolución.

(véanse los apartados 31 a 33)

3. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70, 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.

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, puesto que el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada. Asimismo, la estabilidad de la relación de trabajo que supuestamente favorece el contrato de trabajo de duración determinada no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

(véanse los apartados 38 a 40 y el fallo)