



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 17 de marzo de 2021 *

«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 — Principio de no discriminación — Razones objetivas que justifican un trato diferente de los trabajadores con contrato de duración determinada — Directiva 98/59/CE — Despido colectivo — Normativa nacional relativa a la protección que debe concederse a un trabajador objeto de un despido colectivo improcedente — Aplicación de un régimen de protección menos favorable a los contratos de duración determinada celebrados antes de la fecha de su entrada en vigor, transformados en contratos de duración indefinida después de esa fecha»

En el asunto C-652/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán, Italia), mediante resolución de 5 de agosto de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de septiembre de 2019, en el procedimiento entre

KO

y

Consulmarketing SpA, en quiebra,

con intervención de:

Filcams CGIL,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. A. Kumin (Ponente), T. von Danwitz y P. G. Xuereb y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogada General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

* Lengua de procedimiento: italiano.

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de KO, Filcams CGIL y Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), por el Sr. C. De Marchis Gómez, avvocato;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por los Sres. G. Aiello y E. Manzo, avvocati dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por los Sres. B.-R. Killmann, A. Spina y M. van Beek, posteriormente por los Sres. B.-R. Killmann y A. Spina, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada, oída la Abogada 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 la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1998, L 225, p. 16), de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), 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 (DO 1999, L 175, p. 43), y de los artículos 20 y 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre KO y Consulmarketing SpA, en quiebra, en relación con la protección jurídica que debe concederse a KO tras su despido por Consulmarketing en el marco de un despido colectivo improcedente.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 98/59

- 3 Los considerandos 2 y 6 de la Directiva 98/59 están redactados como sigue:
 - «(2) Considerando que interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad;

[...]

- (6) Considerando que la Carta comunitaria de los Derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, por los Jefes de Estado o de Gobierno de once Estados miembros señala, en particular, en [el] punto 7 [...] [que] “la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea [...]”».
- 4 El artículo 1, apartado 2, letra a), de dicha Directiva establece que esta no se aplica, en particular, «a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos».

Directiva 1999/70 y Acuerdo Marco

- 5 A tenor del considerando 14 de la Directiva 1999/70, «las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de 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».
- 6 El segundo párrafo del preámbulo del Acuerdo Marco enuncia que las partes de este «reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores [y] que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores».
- 7 La cláusula 1 del Acuerdo Marco, titulada «Objeto», establece lo siguiente:
- «El objeto del presente Acuerdo marco es:
- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- [...]»
- 8 A tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco:
- «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.»

9 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, que tiene como epígrafe «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.»

10 La cláusula 4 del citado Acuerdo Marco, que tiene como epígrafe «Principio de no discriminación», precisa:

«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.

[...]

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.»

Derecho italiano

11 La legge n. 223 — Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (Ley n.º 223 — Normas en materia de desempleo técnico, movilidad, subsidios por desempleo, ejecución de directivas comunitarias y colocación de mano de obra, así como otras disposiciones relativas al mercado laboral), de 23 de julio de 1991 (suplemento ordinario de la GURI n.º 175, de 27 de julio de 1991), en su versión modificada por la legge n. 92 — Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Ley n.º 92 — Medidas relativas a la reforma del mercado laboral para fomentar el crecimiento), de 28 de junio de 2012 (suplemento ordinario de la GURI n.º 153, de 3 de julio de 2012) (en lo sucesivo, «Ley n.º 223/1991»), establece el marco jurídico aplicable a los procedimientos de despido colectivo, del que forman parte, en particular, las disposiciones que transponen la Directiva 98/59 al Derecho italiano. De la petición de decisión prejudicial se desprende que el artículo 5, apartado 1, de la Ley n.º 223/1991 establece los criterios en los que debe basarse el empresario, en caso de despido colectivo, para determinar qué trabajadores serán despedidos.

12 El artículo 5, apartado 3, de la Ley n.º 223/1991 dispone:

«[...] En caso de inobservancia de los criterios de selección [de los trabajadores que serán despedidos] establecidos en el apartado 1, se aplicará el régimen previsto en el artículo 18, apartado 4, de la [legge n. 300 — Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Ley n.º 300 — Normas para proteger la libertad y la dignidad de los trabajadores, la libertad de asociación y la actividad sindical en el lugar de trabajo, así como normas en materia de empleo), de 20 de mayo de 1970 (GURI n.º 131, de 27 de mayo de 1970)]. [...]»

13 El artículo 18, párrafos primero y cuarto, de la Ley n.º 300, de 20 de mayo de 1970, en la versión aplicable a los hechos del litigio principal, establece lo siguiente:

«En la resolución que declare la nulidad del despido por ser discriminatorio [...] o por ser subsumible en otros supuestos de nulidad previstos en la ley o por estar determinado por una causa ilícita determinante en el sentido del artículo 1345 del Código Civil, el juez ordenará al empresario [...] la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, cualesquiera que fuesen el motivo formal invocado y el número de trabajadores empleados por el empresario. [...] Cuando se haya ordenado la readmisión, se considerará terminada la relación laboral si el trabajador no se ha reincorporado a su servicio en el plazo de 30 días desde que fue requerido para ello por el empresario, salvo que haya solicitado la indemnización a que se refiere el párrafo tercero de este artículo. El régimen a que se refiere este artículo se aplicará también al despido declarado ineficaz por haberse realizado de forma oral.

[...]

Si el juez considera que no se reúnen los requisitos del motivo de justificación objetivo o de la justa causa invocados por el empresario, [...] anulará el despido y condenará al empresario a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo a la que se refiere el párrafo primero y al abono de una indemnización correspondiente a la última retribución global efectiva calculada desde el día del despido hasta el día de la readmisión efectiva, deduciendo lo que el trabajador haya percibido por otras actividades laborales durante el período de exclusión y las cantidades que habría podido percibir si se hubiera dedicado diligentemente a la búsqueda de un nuevo empleo. [...] Asimismo, se condenará al empresario al pago de las cotizaciones a la Seguridad Social desde el día del despido hasta el día de la readmisión efectiva, más los intereses normales, sin aplicación de las sanciones relativas a la falta de pago o al retraso en el pago de las cotizaciones, en una cuantía igual a la diferencia entre las cotizaciones que se habrían debido en virtud del contrato de trabajo interrumpido por el despido improcedente y las cotizaciones abonadas en favor del trabajador como consecuencia del desarrollo de otras actividades laborales. [...]»

14 El artículo 1, apartados 1 y 2, del Decreto Legislativo n.º 23 — Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.º 183 (Decreto Legislativo n.º 23 — Disposiciones relativas a los contratos de trabajo de duración indefinida que ofrecen una protección creciente, por el que se desarrolla la Ley n.º 183 de 10 de diciembre de 2014), de 4 de marzo de 2015 (GURI n.º 54, de 6 de marzo de 2015, en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 23/2015»), dispone lo siguiente:

«1. Para los trabajadores calificados como manuales, administrativos o de dirección, contratados mediante un contrato de trabajo por cuenta ajena por tiempo indefinido a partir de la fecha de entrada en vigor de este Decreto, el régimen de protección en caso de despido improcedente se regirá por lo dispuesto en este Decreto.

2. Las disposiciones del presente Decreto también se aplicarán en caso de que un contrato de duración determinada o un contrato de aprendizaje se transformen en un contrato de duración indefinida después de la entrada en vigor del mismo.»

- 15 El artículo 3, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 23/2015 dispone que, en caso de despido colectivo no justificado, el juez declarará la extinción de la relación laboral y «condenará al empresario al pago de una indemnización, no sujeta a cotizaciones sociales, cuyo importe será igual al correspondiente a dos meses del último salario de referencia a efectos del cálculo de las indemnizaciones por cese por cada año de servicio, indemnización que, en cualquier caso, no podrá ser inferior a cuatro ni superior a veinticuatro meses de salario». En virtud del decreto legge n. 87 — Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (Decreto-ley n.º 87 — Disposiciones urgentes por la dignidad de los trabajadores y de las empresas), de 12 de julio de 2018 (GURI n.º 161, de 13 de julio de 2018), esta horquilla comprende entre seis y treinta y seis mensualidades.
- 16 El artículo 10, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 23/2015 está redactado como sigue:
«En caso de inobservancia [...] de los criterios de selección establecidos en el artículo 5, apartado 1, de la Ley [n.º 223/1991], se aplicará el régimen mencionado en el artículo 3, apartado 1.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 17 La demandante en el litigio principal fue contratada por Consulmarketing, con efectos desde el 14 de enero de 2013, mediante un contrato de trabajo de duración determinada.
- 18 El 31 de marzo de 2015, ese contrato de duración determinada se transformó en un contrato de duración indefinida.
- 19 El 19 de enero de 2017, Consulmarketing inició un procedimiento de despido colectivo que afectó a 350 trabajadores, entre los que se encontraba la demandante en el litigio principal, al término del cual todos esos trabajadores fueron despedidos.
- 20 Los trabajadores despedidos interpusieron una demanda ante el tribunal remitente, el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán, Italia), alegando, en particular, que Consulmarketing no había observado los criterios en los que debe basarse el empresario, en caso de despido colectivo, para determinar qué trabajadores serán despedidos.
- 21 El tribunal remitente declaró la improcedencia del despido colectivo y ordenó el pago de una indemnización por daños y perjuicios y la readmisión en la empresa de todos los trabajadores afectados, a excepción de la demandante en el litigio principal. Dicho tribunal consideró que esta no podía acogerse al mismo régimen de protección que los demás trabajadores despedidos debido a que la fecha de transformación de su contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de duración indefinida era posterior al 7 de marzo de 2015, fecha de entrada en vigor del Decreto Legislativo n.º 23/2015.
- 22 En el marco de la oposición formulada contra dicha resolución, que constituye el procedimiento principal, la demandante en el litigio principal alega, en particular, la existencia de una falta de conformidad de la normativa nacional aplicable con el Derecho de la Unión y la violación del principio de igualdad de trato. Además, debe señalarse que, en el curso del mismo procedimiento, por una parte, Consulmarketing fue declarada en quiebra y, por otra, Filcams

CGIL y Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), en su condición de organizaciones sindicales, intervinieron voluntariamente en apoyo de las pretensiones de la demandante en el procedimiento principal.

- 23 De la petición de decisión prejudicial se desprende que, en caso de despido improcedente de un trabajador contratado antes del 7 de marzo de 2015 mediante un contrato de trabajo de duración indefinida, el empresario debe, por un lado, readmitir al trabajador de que se trate en su puesto de trabajo y, por otro, abonarle una indemnización correspondiente a la retribución global efectiva que cubra el período comprendido entre la fecha del despido y la de la readmisión efectiva, además de pagar las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a ese mismo período, sin que dicha indemnización pueda superar el importe correspondiente a doce meses de salario. Los trabajadores contratados por tiempo indefinido a partir del 7 de marzo de 2015 no tienen derecho a la readmisión, sino únicamente a una indemnización simple que no da lugar al pago de cotizaciones a la Seguridad Social. La cuantía de esta indemnización depende, entre otros, de la antigüedad del trabajador y corresponde, según el caso, a un mínimo de cuatro y un máximo de veinticuatro meses de salario. Según el tribunal remitente, desde 2018, esta horquilla se encuentra entre seis y treinta y seis meses de salario.
- 24 En el presente asunto, aunque la demandante en el litigio principal entró en funciones antes del 7 de marzo de 2015, su contrato de duración determinada se transformó en un contrato de duración indefinida después de esa fecha. Ahora bien, a los efectos de determinar el régimen de protección en caso de despido colectivo improcedente, la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida se asimila a una nueva contratación. Por ello, la demandante en el litigio principal no puede reclamar, con arreglo al Derecho nacional, la readmisión en su puesto de trabajo ni una indemnización por daños y perjuicios, sino únicamente una indemnización simple.
- 25 El tribunal remitente se pregunta si esta situación es compatible con la Directiva 98/59 y con la cláusula 4 del Acuerdo Marco, interpretadas a la luz de los artículos 20 y 30 de la Carta.
- 26 En primer lugar, según el tribunal remitente, la indemnización a la que tiene derecho la demandante en el litigio principal no constituye una indemnización adecuada por despido colectivo improcedente en el sentido del artículo 30 de la Carta. Se desprende de las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17) que esta última disposición debe interpretarse a la luz del artículo 24 de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, que, a su vez, ha sido interpretado por el Comité Europeo de Derechos Sociales en el sentido de que una sanción derivada de un despido colectivo improcedente se considera adecuada cuando dispone: primero, el reembolso de los perjuicios económicos sufridos por el trabajador afectado entre la fecha de su despido y la decisión por la que se condena al empresario a dicho reembolso; segundo, la posibilidad de readmitir a dicho trabajador en la empresa y, tercero, una indemnización de un importe lo suficientemente elevado como para disuadir al empresario y para compensar el perjuicio sufrido por dicho trabajador.
- 27 En segundo lugar, el tribunal remitente considera que existe una diferencia de trato entre, por un lado, la demandante en el litigio principal, a saber, una trabajadora que accedió a su puesto de trabajo antes del 7 de marzo de 2015 mediante un contrato de trabajo de duración determinada, transformado en contrato de duración indefinida después de esa fecha, y, por otro lado, todos los demás trabajadores despedidos por Consulmarketing, que fueron contratados mediante contratos

de trabajo de duración indefinida celebrados antes de esa fecha. Señala que esta diferencia de trato resulta de la asimilación a una nueva contratación de la transformación de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de duración indefinida.

28 En estas circunstancias, el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- 1) ¿Se oponen los principios de igualdad de trato y de no discriminación previstos en la cláusula 4 [del Acuerdo Marco] sobre las condiciones de trabajo a lo dispuesto en el artículo 1, apartado 2, y en el artículo 10 del Decreto Legislativo [n.º 23/2015], que, por lo que se refiere a los despidos colectivos improcedentes por inobservancia de los criterios de selección, contienen un doble régimen diferenciado de protección en virtud del cual se garantiza, en el mismo procedimiento, una protección adecuada, efectiva y disuasoria a las relaciones laborales de duración indefinida constituidas antes del 7 de marzo de 2015, para las que se prevé la readmisión y el pago de cotizaciones a cargo del empresario, y se establece, sin embargo, una protección meramente compensatoria con un límite mínimo y un límite máximo de menor efectividad e inferior capacidad disuasoria para las relaciones laborales de duración determinada de antigüedad semejante, por haber sido constituidas antes de tal fecha, aunque se hayan transformado en relaciones laborales de duración indefinida después del 7 de marzo de 2015?
- 2) ¿Se oponen las disposiciones de los artículos 20 y 30 de la [Carta] y de la Directiva [98/59] a una disposición normativa como la prevista en el artículo 10 del Decreto Legislativo [n.º 23/2015], que introduce, únicamente para los trabajadores que han sido contratados en virtud de contratos de duración indefinida (o que han celebrado contratos de duración determinada que han sido posteriormente transformados) después del 7 de marzo de 2015, una disposición en virtud de la cual, en caso de despidos colectivos improcedentes por inobservancia de los criterios de selección, a diferencia de las demás relaciones laborales análogas constituidas anteriormente y que son objeto del mismo procedimiento, no se prevé la readmisión en el puesto de trabajo y que introduce, sin embargo, un régimen concurrente de protección meramente compensatorio, inapropiado para contrarrestar las consecuencias económicas resultantes de la pérdida del puesto de trabajo e inferior respecto del otro modelo coexistente aplicado a otros trabajadores cuyas relaciones laborales presentan las mismas características con la única excepción de la fecha de transformación o constitución?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Consideraciones preliminares

- 29 De los autos presentados ante el Tribunal de Justicia se desprende que el litigio principal se refiere a dos regímenes sucesivos de protección de los trabajadores en caso de despido colectivo improcedente. Por un lado, un trabajador con un contrato de duración indefinida celebrado hasta el 7 de marzo de 2015 puede, en virtud de la Ley n.º 223/1991, reclamar su readmisión en la empresa. Por otro lado, un trabajador con un contrato de duración indefinida celebrado a partir de esa fecha solo tiene derecho a una indemnización con un tope máximo con arreglo al Decreto Legislativo n.º 23/2015.

- 30 El artículo 1, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 23/2015 precisa que el régimen de protección que establece se aplica a los contratos de duración determinada que se convierten en contratos de duración indefinida después de su entrada en vigor. Dado que la demandante en el procedimiento principal se encuentra en esta situación, solo tiene derecho a una indemnización en virtud de dicho Decreto Legislativo, a diferencia de todos sus compañeros, que fueron despedidos al mismo tiempo que ella, pero que fueron readmitidos en la empresa en virtud de la Ley n.º 223/1991, ya que eran trabajadores con contratos de duración indefinida que habían sido contratados antes del 7 de marzo de 2015.
- 31 El tribunal remitente pregunta al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad del nuevo régimen introducido por el Decreto Legislativo n.º 23/2015 con el Acuerdo Marco, la Directiva 98/59 y los artículos 20 y 30 de la Carta.
- 32 Pues bien, procede recordar de entrada que el sistema de cooperación establecido por el artículo 267 TFUE se basa en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia. En el marco de un procedimiento entablado con arreglo a dicho artículo, la interpretación de las normas nacionales incumbe a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros y no al Tribunal de Justicia, y no corresponde a este pronunciarse sobre la compatibilidad de las normas de Derecho interno con el Derecho de la Unión. En cambio, el Tribunal de Justicia es competente para proporcionar al tribunal nacional todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan apreciar la compatibilidad de las normas de Derecho interno con la normativa de la Unión (sentencia de 30 de abril de 2020, CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, apartado 28).
- 33 Así pues, si bien es cierto que mediante las cuestiones prejudiciales planteadas por el tribunal remitente se solicita literalmente al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la compatibilidad de disposiciones de Derecho interno con el Derecho de la Unión, nada impide al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil al tribunal remitente proporcionándole los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad con este del Derecho interno (sentencia de 30 de abril de 2020, CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, apartado 29).
- 34 Además, las disposiciones de la Carta se dirigen, en virtud de su artículo 51, apartado 1, a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. El artículo 6 TUE, apartado 1, y el artículo 51, apartado 2, de la Carta precisan que esta no amplía el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión Europea, ni crea ninguna competencia o tarea nueva para la Unión ni modifica las competencias y tareas definidas en los Tratados. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia está llamado a interpretar, a la luz de la Carta, el Derecho de la Unión dentro de los límites de las competencias que le han sido atribuidas (auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 34 y jurisprudencia citada).
- 35 Por lo tanto, las cuestiones prejudiciales deben reformularse en el sentido de que se refieren a la interpretación, por una parte, de la cláusula 4 del Acuerdo Marco y, por otra, de la Directiva 98/59, a la luz de los artículos 20 y 30 de la Carta.

Segunda cuestión prejudicial

- 36 Mediante su segunda cuestión prejudicial, que procede examinar en primer lugar, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 98/59 y los artículos 20 y 30 de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que prevé, en el marco de un único procedimiento de despido colectivo, la aplicación simultánea de dos regímenes diferentes de protección de los trabajadores fijos, en caso de despido colectivo efectuado sin observar los criterios con arreglo a los cuales procede determinar qué trabajadores serán despedidos.
- 37 Contrariamente a lo que da a entender el tribunal remitente, para declarar que las disposiciones del Derecho italiano controvertidas en el litigio principal dan cumplimiento a la Directiva 98/59, no basta con que dichas disposiciones formen parte de una normativa nacional más amplia de la cual algunas otras disposiciones se hayan adaptado para transponer dicha Directiva en su Derecho interno. En efecto, para que la Directiva 98/59 y, en consecuencia, la Carta se consideren aplicables al litigio principal, dicha Directiva debe imponer una obligación específica con respecto a la situación controvertida en el presente asunto a la que se ha dado cumplimiento mediante las disposiciones de Derecho italiano de que se trata (véase, por analogía, el auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 27).
- 38 Pues bien, de la resolución de remisión no se desprende que el procedimiento principal tenga por objeto alguna obligación impuesta por la Directiva 98/59 (véase, por analogía, el auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 28).
- 39 Por una parte, procede señalar que el considerando 2 de la Directiva 98/59, al que se refiere el tribunal remitente y del que resulta que esta Directiva pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, no puede imponer una obligación específica respecto de una situación como la de la demandante en el litigio principal (véase, por analogía, el auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 29).
- 40 Por otra parte, tal obligación no se desprende de las disposiciones de la Directiva 98/59. El objetivo principal de dicha Directiva consiste en que los despidos colectivos vayan precedidos de una consulta de los representantes de los trabajadores y de la información de la autoridad pública competente. En virtud del artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva, las consultas versarán sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. En virtud de los artículos 2, apartado 3, y 3, apartado 1, de la misma Directiva, el empresario deberá notificar cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente y proporcionarle los datos e informes a que se refieren dichas disposiciones (auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 30 y jurisprudencia citada).
- 41 En efecto, la Directiva 98/59 solo garantiza una armonización parcial de las normas de protección de los trabajadores en caso de despido colectivo, esto es, el procedimiento que debe seguirse para llevar a cabo tales despidos. Así, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que esta Directiva no pretende establecer un mecanismo general de compensación económica a escala de la Unión en caso de pérdida de empleo, ni tampoco armonizar el régimen de cese definitivo de las actividades de una empresa (auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 31 y jurisprudencia citada).

- 42 Pues bien, el régimen de protección que debe otorgarse a un trabajador objeto de un despido colectivo improcedente como consecuencia de la inobservancia de los criterios con arreglo a los cuales el empresario debe basarse para determinar qué trabajadores serán despedidos es manifiestamente ajeno a las obligaciones de notificación y consulta que se derivan de la Directiva 98/59. Ni este régimen ni estos criterios de selección están comprendidos en el ámbito de aplicación de dicha Directiva. Por lo tanto, siguen siendo competencia de los Estados miembros (véase, en este sentido, el auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 32).
- 43 Asimismo, procede recordar que, en virtud del artículo 6 de la Directiva 98/59, los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en dicha Directiva. Este artículo 6 no impone a los Estados miembros una medida específica en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas por la Directiva 98/59, sino que les da la libertad de elegir entre las distintas soluciones que permitan alcanzar el objetivo perseguido por dicha Directiva, en función de las diferentes situaciones que puedan presentarse. No obstante, como ha señalado esencialmente el tribunal remitente, estas medidas deben garantizar una tutela judicial efectiva y eficaz en virtud del artículo 47 de la Carta y tener un verdadero efecto disuasorio (auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 33, y jurisprudencia citada).
- 44 Sin embargo, el artículo 6 de la Directiva 98/59 y la referida jurisprudencia solo se aplican a los procedimientos destinados a garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por dicha Directiva. En la medida en que de la resolución de remisión se desprende de manera inequívoca que la segunda cuestión prejudicial no se refiere al incumplimiento de una obligación dispuesta por dicha Directiva, sino a la inobservancia de los criterios establecidos por la normativa nacional con arreglo a los cuales debe basarse el empresario, en caso de despido colectivo, para determinar qué trabajadores serán despedidos, lo cual es competencia de los Estados miembros, no cabe aplicar el artículo 6 y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en el presente asunto (véase, por analogía, el auto de 4 de junio de 2020, Balga, C-32/20, no publicado, EU:C:2020:441, apartado 34).
- 45 Por otra parte, en la medida en que una normativa nacional que prevé, en el marco de un único procedimiento de despido colectivo, la aplicación simultánea de dos regímenes diferentes de protección de los trabajadores fijos en caso de despido colectivo improcedente no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, no cabe considerar que dicha normativa nacional sea una aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta y, por consiguiente, no puede ser examinada a la luz de las garantías de la misma y, en particular, de sus artículos 20 y 30.
- 46 De todas estas consideraciones se desprende que una normativa nacional que prevé, en el marco de un único procedimiento de despido colectivo, la aplicación simultánea de dos regímenes diferentes de protección de los trabajadores fijos en caso de despido colectivo efectuado sin observar los criterios establecidos para determinar qué trabajadores serán despedidos no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 y, por lo tanto, no puede ser examinada a la luz de los derechos fundamentales garantizados por la Carta, en particular de sus artículos 20 y 30.

Primera cuestión prejudicial

- 47 Mediante su primera cuestión prejudicial, que debe examinarse en segundo lugar, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, en caso de despido colectivo improcedente, extiende un nuevo régimen de protección de los trabajadores fijos a los trabajadores cuyo contrato de duración determinada, celebrado antes de la fecha de entrada en vigor de dicha normativa, se transforme en un contrato de duración indefinida después de esa fecha.
- 48 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, en su párrafo tercero, el preámbulo del Acuerdo Marco precisa que este «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 considerando 14 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 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 21).
- 49 El Acuerdo Marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con 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 (sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 22).
- 50 Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo Marco, la cláusula 4 de este debe entenderse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 23).
- 51 Debe recordarse que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco enuncia la prohibición de tratar, por lo que a las condiciones de trabajo respecta, 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. El apartado 4 de dicha cláusula enuncia la misma prohibición por lo que respecta a los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo.
- 52 En primer lugar, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la protección concedida a un trabajador en caso de despido improcedente está comprendida en el concepto de «condiciones de trabajo» a efectos de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartados 28 a 30).
- 53 En segundo lugar, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar si los interesados realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse, con arreglo a las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las

condiciones laborales, puede considerarse que los interesados se encuentran en una situación comparable (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 34 y jurisprudencia citada).

- 54 Incumbe al tribunal remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si la demandante en el litigio principal se encontraba en una situación comparable a la de los trabajadores fijos contratados por el mismo empresario durante el mismo período (véase, por analogía, la sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 35). A este respecto, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende *a priori* que, antes de la transformación de su contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida, la demandante en el litigio principal era una trabajadora con contrato de duración determinada que se encontraba en una situación comparable a la de sus compañeros contratados por tiempo indefinido.
- 55 En tercer lugar, por lo que respecta a la existencia de una diferencia de trato, el tribunal remitente señala que, si debiera atenderse a la fecha de celebración de su contrato de trabajo de duración determinada, la demandante en el litigio principal podría reclamar su readmisión en la empresa en virtud de la Ley n.º 223/1991, que es más ventajosa que la indemnización a la que tiene derecho en virtud del Decreto Legislativo n.º 23/2015. Por lo tanto, la demandante en el litigio principal ha recibido un trato menos favorable que sus compañeros, que fueron contratados con un contrato de duración indefinida antes del 7 de marzo de 2015, fecha de entrada en vigor de dicho Decreto Legislativo.
- 56 El hecho de que la demandante en el litigio principal haya adquirido, después de esa fecha, la condición de trabajadora fija no excluye la posibilidad de que esta pueda invocar en determinadas circunstancias el principio de no discriminación enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 34). A este respecto, baste con señalar que la diferencia de trato de que la demandante en el litigio principal alega ser víctima se deriva del hecho de haber sido contratada inicialmente con un contrato de duración determinada.
- 57 Por otra parte, en la medida en que la referencia a la antigüedad de la demandante en el litigio principal realizada por el tribunal remitente en la respuesta escrita dada a las preguntas formuladas por el Tribunal de Justicia debe entenderse como una referencia a la cláusula 4, apartado 4, del Acuerdo Marco, la aplicabilidad de esta disposición debe excluirse desde el principio. La referida disposición establece que los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengán justificados por razones objetivas. Sin embargo, el hecho de que la demandante en el litigio principal haya recibido un trato menos favorable que sus compañeros que fueron objeto del mismo despido colectivo no se debe a los criterios de antigüedad aplicables para determinar la protección en caso de despido colectivo improcedente. La diferencia de trato resulta más bien del régimen transitorio establecido por el artículo 1, apartado 2, del citado Decreto Legislativo, que extiende su aplicación a los contratos de duración determinada celebrados antes de la fecha de su entrada en vigor y transformados en contratos de duración indefinida después de esa fecha. Esta diferencia de trato debe examinarse a la luz de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.
- 58 En consecuencia, sin perjuicio del examen definitivo que realice el tribunal remitente de la comparabilidad de la situación de un trabajador con contrato de duración determinada, como la demandante en el litigio principal, y la de un trabajador fijo a la luz de todos los elementos

pertinentes, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato (véase, por analogía, la sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 37).

- 59 Sobre este particular, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 38).
- 60 Según jurisprudencia igualmente reiterada, este concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caractericen la condición de trabajo de que se trate, en el contexto específico en que se enmarque y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 39).
- 61 De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia y de las respuestas a las preguntas formuladas por este se desprende, a este respecto, que el Gobierno italiano considera que el trato menos favorable que se dispensa a un trabajador en la situación de la demandante en el litigio principal está justificado por el objetivo de política social perseguido por el Decreto Legislativo n.º 23/2015, que consiste en incentivar a los empresarios para que contraten a trabajadores con contratos por tiempo indefinido. Según dicho Gobierno, la asimilación a una nueva contratación de la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida está justificada habida cuenta de que el trabajador de que se trate obtiene, a cambio, una forma de estabilidad en el empleo.
- 62 Cabe señalar que el aumento de la estabilidad en el empleo mediante el fomento de la transformación de los contratos de duración determinada en contratos de duración indefinida es un objetivo legítimo de Derecho social y, además, un objetivo perseguido por el Acuerdo Marco. Por una parte, el Tribunal de Justicia ya ha tenido la ocasión de precisar que no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, apartado 37). Por otra parte, el segundo párrafo del preámbulo del Acuerdo Marco enuncia que las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. En consecuencia, la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 87).
- 63 Por lo que respecta al carácter apropiado y necesario de la medida para alcanzar dicho objetivo, debe recordarse que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación no solo para dar prioridad a un objetivo sobre otros en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que les permitan lograrlo (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, apartado 31).

- 64 En lo que se refiere, en primer lugar, al carácter apropiado de asimilar a una nueva contratación la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida, el efecto de la misma es que, en caso de despido colectivo improcedente, el trabajador afectado no tiene derecho a la readmisión en la empresa, en virtud de la Ley n.º 223/1991, sino únicamente a la indemnización con un tope máximo y menos favorable prevista en el Decreto Legislativo n.º 23/2015. Como señaló el Gobierno italiano en sus observaciones escritas, tal medida de asimilación puede incitar a los empresarios a transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida, lo que, sin embargo, corresponde comprobar al tribunal remitente.
- 65 En lo que atañe, a continuación, al carácter necesario de esta medida, debe tenerse en cuenta el amplio margen de apreciación que se reconoce a los Estados miembros, tal como se ha recordado en el apartado 63 de la presente sentencia. Esta medida se inscribe en el marco de una reforma del Derecho social italiano destinada a favorecer la creación de relaciones laborales de duración indefinida mediante la contratación o la transformación de contratos de duración determinada. Pues bien, si el nuevo régimen de protección introducido por el Decreto Legislativo n.º 23/2015 no se aplicara a los contratos transformados, se excluiría de entrada cualquier efecto incentivador para transformar en contratos de duración indefinida los contratos de duración determinada vigentes a 7 de marzo de 2015.
- 66 Por último, el hecho de que el Decreto Legislativo n.º 23/2015 reduzca el nivel de protección de los trabajadores fijos no está contemplado, en sí mismo, por la prohibición de discriminación establecida en la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Sobre este particular, basta con señalar que el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable. Por lo tanto, las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración indefinida no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo Marco (véase, por analogía, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, *Viejobueno Ibáñez* y de la *Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, apartado 51).
- 67 Sin perjuicio de las comprobaciones que debe realizar el tribunal remitente, que es el único facultado para interpretar el Derecho nacional, de las consideraciones anteriores se desprende que la asimilación a una nueva contratación de la transformación de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de duración indefinida forma parte de una reforma más amplia del Derecho social italiano cuyo objetivo es promover la contratación por tiempo indefinido. En estas circunstancias, tal medida de asimilación se inserta en un contexto particular, tanto desde el punto de vista fáctico como jurídico, que justifica excepcionalmente la diferencia de trato.
- 68 De todas las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en caso de despido colectivo improcedente, extiende un nuevo régimen de protección de los trabajadores fijos a los trabajadores cuyo contrato de duración determinada, celebrado antes de la fecha de entrada en vigor de dicha normativa, se haya transformado en un contrato de duración indefinida después de esa fecha.

Costas

- 69 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el tribunal remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

- 1) **Una normativa nacional que prevé, en el marco de un único procedimiento de despido colectivo, la aplicación simultánea de dos regímenes diferentes de protección de los trabajadores fijos en caso de despido colectivo efectuado sin observar los criterios establecidos para determinar qué trabajadores serán despedidos no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y, por lo tanto, no puede ser examinada a la luz de los derechos fundamentales garantizados por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular de sus artículos 20 y 30.**
- 2) **La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, 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 no se opone a una normativa nacional que, en caso de despido colectivo improcedente, extiende un nuevo régimen de protección de los trabajadores fijos a los trabajadores cuyo contrato de duración determinada, celebrado antes de la fecha de entrada en vigor de dicha normativa, se haya transformado en un contrato de duración indefinida después de esa fecha.**

Firmas