Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 5 de febrero de 2015 *

«Procedimiento prejudicial — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Normativa nacional que establece un contrato de trabajo por tiempo indefinido con un período de prueba de un año — Aplicación del Derecho de la Unión — Inexistencia — Incompetencia del Tribunal de Justicia»

En el asunto C-117/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, mediante resolución de 4 de marzo de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de marzo de 2014, en el procedimiento entre

**Grima Janet Nisttahuz Poclava**

y

**José María Ariza Toledano,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. C. Vajda, Presidente de Sala, y los Sres. A. Rosas (Ponente) y E. Juhász, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Gobierno español, por el Sr. A. Rubio González, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y R. Vidal Puig, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: español.

## Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y 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).

2 La presente petición fue presentada en el marco de un litigio entre la Sra. Nisttahuz Poclava y su empleador, el Sr. Ariza Toledano, en relación con el despido de la Sra. Nisttahuz Poclava.

## Marco jurídico

*Derecho de la Unión*

3 La Carta consagra en su artículo 30 la «protección en caso de despido injustificado» en estos términos:

«Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas.»

4 Según el artículo 1 de la Directiva 1999/70, «la presente Directiva tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

5 El anexo de la Directiva 1999/70 contiene el Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»). La cláusula 1 del Acuerdo marco afirma 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;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

6 La cláusula 2 del Acuerdo marco, con la rúbrica «ámbito de aplicación», prevé en su punto 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.»

7 La cláusula 3 del Acuerdo marco, con la rúbrica «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;

[…]»

8 La cláusula 5 del Acuerdo marco, relativa a las «medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán “sucesivos”;

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

*Derecho español*

Derecho laboral

9 La relación de trabajo se encuentra regulada por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº 75 de 29 de marzo de 1995, p. 9654; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

10 Por lo que se refiere al «periodo de prueba», el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

[…]»

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

11 La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 162, de 7 de julio de 2012, p. 49113) modificó la legislación laboral como consecuencia de la crisis económica sufrida por el Reino de España.

12 Entre las medidas de «fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo», el artículo 4 de la Ley 3/2012 contempla el «contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores». Dicho artículo 4 dispone, en sus apartados 1 a 3:

«1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.»

13 El citado artículo 4 prevé, en sus apartados 4 y 5, que el contrato de apoyo a los emprendedores disfrutará de incentivos fiscales y de ayudas en materia de seguridad social y que la celebración de esta modalidad de contrato con desempleados inscritos en la oficina de empleo dará derecho a diferentes bonificaciones.

14 El artículo 4 de la Ley nº 3/2012 dispone en sus apartados 6 a 8:

«6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. […]

7. Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

[…]

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.»

15 El período durante el que podrá recurrirse a esta modalidad de trabajo queda definido en el apartado 2 de la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012 en los siguientes términos:

«Disposición transitoria novena. Celebración de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores en relación con la tasa de desempleo.

[…]

2. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.»

**Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales**

16 La Sra. Nisttahuz Poclava, de nacionalidad boliviana, trabajaba como cocinera para la empresa de hostelería Taberna del Marqués. Su contrato de trabajo a jornada completa fue celebrado el 16 de enero de 2013. Este contrato pertenecía a la categoría de los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

17 En la cláusula segunda de dicho contrato se indica que la duración del período de prueba de la Sra. Nisttahuz Poclava sería en todo caso de un año. La undécima cláusula del contrato establece que éste podía ser cofinanciado por el Fondo Social Europeo. El convenio colectivo de hostelería resultaba de aplicación en todo lo que no quedara regulado por las estipulaciones del contrato de trabajo.

18 La Sra. Nisttahuz Poclava fue informada por burofax el 31 de mayo de 2013 de que causaba baja en la empresa con efectos desde esa fecha por no haber superado con éxito el período de prueba.

19 El 2 de julio de 2013, la Sra. Nisttahuz Poclava presentó ante el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid una demanda frente a su empresa solicitando que se declarara la improcedencia del despido y se condenara a la empresa a readmitirla en condiciones idénticas a las que existían antes de la extinción del contrato de trabajo o a abonarle una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio.

20 El órgano jurisdiccional remitente señala que la duración del período de prueba fijada en el artículo 4, apartado 3, de la Ley 3/2012 no se corresponde con la que, por regla general, establece el Derecho español y no guarda relación con las competencias profesionales de la persona contratada. A su juicio, esta disposición creó un contrato atípico de duración determinada por un año, susceptible de transformarse en un contrato por tiempo indefinido a la finalización del período de prueba. Por otra parte, según el mismo órgano jurisdiccional, durante este período de prueba el trabajador carece de protección jurídica frente a un posible despido, en particular en lo que se refiere a la forma de éste, a los motivos por los que se decide y al control judicial al que puede someterse.

21 El órgano jurisdiccional remitente expresa asimismo que la Ley 3/2012 tiene como objetivo fomentar el empleo y forma parte de las reformas de la legislación laboral adoptadas a raíz de las decisiones y recomendaciones de la Unión Europea en materia de política de empleo.

22 Por lo que se refiere a las decisiones y recomendaciones de la Unión, el órgano jurisdiccional nacional cita los artículos 148 TFUE, que menciona las orientaciones referentes al empleo, y 151 TFUE, la Decisión 2008/618/CE del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO L 198, p. 47), la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de abril de 2012, titulada «Hacia una recuperación generadora de empleo» [COM(2012) 173 final], la Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO L 308, p. 46), la Recomendación del Consejo, de 12 de julio de 2011, relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011-2014) (DO C 212 p. 1), y la Recomendación del Consejo, de 10 de julio de 2012, sobre el Programa Nacional de Reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de España para 2012-2015 (DO C 219, p. 81).

23 Según el órgano jurisdiccional remitente, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores infringe el artículo 30 de la Carta, los artículos 2.2, letra b), y 4 del Convenio nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptado el 22 de junio de 1982, en Ginebra, por la Organización Internacional del Trabajo, la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 —infracción que resulta del contenido de una decisión de 23 de mayo de 2012 del Comité Europeo de Derechos Sociales relativa a un contrato griego similar—, y la Directiva 1999/70.

24 Por lo que respecta más en particular a la citada Directiva, el órgano jurisdiccional remitente alega que la Ley 3/2012 es contraria a los objetivos de ésta, esto es, evitar la discriminación de los trabajadores empleados mediante un contrato de duración determinada e impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada. Considera asimismo que la Ley 3/2012 opera una discriminación entre los trabajadores que han celebrado tales contratos o son parte de tales relaciones laborales y los trabajadores que disfrutan de un contrato de trabajo de duración determinada o indefinida ordinario durante el primer año de vigencia de dichos contratos o relaciones laborales, ya que, en el caso de extinción anticipada de la relación de trabajo, no está prevista ninguna indemnización a favor de los primeros. Estima, igualmente, que la citada Ley introduce, infringiendo así la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco, un nuevo contrato de duración virtualmente determinada que impone condiciones de trabajo menos favorables a los trabajadores con los que se celebra.

25 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si es contraria al Derecho de la Unión una norma nacional como la que instaura y regula un contrato de trabajo que contempla un periodo de prueba de un año, y que, además, sustrae a la negociación colectiva la posibilidad de regular convencionalmente el periodo de prueba de este tipo de contrato. Además, plantea la duda de si ese periodo de prueba, durante el cual se permite el libre desistimiento del contrato de trabajo, es compatible con el derecho fundamental garantizado por el artículo 30 de la Carta.

26 Es estas circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es contrari[a] al Derecho de la Unión y compatible con el derecho fundamental garantizado por el artículo 30 de la [Carta], la regulación nacional que somete a un período de prueba de un año el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, durante el cual permite el libre desistimiento?

2) ¿Lesiona los objetivos y la regulación de la Directiva 1999/70/CE [y, de este modo, las cláusulas 1 y 3 del Acuerdo marco] el período de prueba de un año a que se somete el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores?»

**Sobre la competencia del Tribunal de Justicia**

27 Mediante sus cuestiones, que procede analizar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia, fundamentalmente, si el artículo 30 de la Carta y la Directiva 1999/70 —y más concretamente las cláusulas 1 y 3 del Acuerdo marco— deben interpretarse en el sentido de que dichas disposiciones se oponen a una legislación nacional como la legislación española que instaura y regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, respecto del cual se contempla un periodo de prueba de un año.

28 Debe recordarse que el ámbito de aplicación de la Carta, por lo que se refiere a la acción de los Estados miembros, se define en su artículo 51, apartado 1, conforme al cual las disposiciones de la Carta se dirigen a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión.

29 En efecto, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en esencia, los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión, pero no fuera de ellas (sentencia Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, apartado 19 y jurisprudencia citada).

30 Así pues, es necesario examinar si la legislación española que instaura y regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores constituye una aplicación del Derecho de la Unión.

31 Tal como han señalado el Gobierno español y la Comisión Europea, la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador (sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 40, y Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 33).

32 Con arreglo a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco, éste 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.

33 Según las definiciones contenidas en la cláusula 3 del Acuerdo marco, se considera «trabajador con contrato de duración determinada» al «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».

34 De la resolución de remisión se desprende que el artículo 4, apartado 2, de la Ley 3/2012 prevé que «el contrato se celebrará por tiempo indefinido». El artículo 4, apartado 3, de la Ley 3/2012 dispone que el contrato quedará regido por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba.

35 Resulta tanto de la definición de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3 del Acuerdo marco como de la legislación nacional aplicable en el litigio principal que un contrato de trabajo como el celebrado con la Sra. Nisttahuz Poclava no puede calificarse de contrato de duración determinada.

36 En efecto, el período de prueba sirve fundamentalmente para comprobar la aptitud y la capacidad del trabajador, mientras que el contrato de trabajo de duración determinada se utiliza cuando el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas.

37 En cualquier caso, la Directiva 1999/70 no regula la duración de un período de prueba como el previsto en la Ley 3/2012.

38 En consecuencia, debe concluirse que un contrato como el «contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores» previsto por el Derecho español no es un contrato de duración determinada comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70.

39 En la motivación de su resolución, el órgano jurisdiccional remitente invocó otras disposiciones del Derecho de la Unión que, a su juicio, fundamentan la inclusión de la situación jurídica controvertida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.

40 Por lo que se refiere al artículo 151 TFUE, que expone los objetivos de la Unión y de los Estados miembros en materia de política social, cabe señalar que éste no impone ninguna obligación concreta por lo que respecta a los períodos de prueba en los contratos de trabajo. Lo mismo sucede con las orientaciones y recomendaciones en materia de política de empleo adoptadas por el Consejo en virtud del artículo 148 TFUE, mencionadas por el órgano jurisdiccional remitente.

41 Debe recordarse en este sentido que, al examinar el «contrat nouvelles embauches» (contrato de nuevas contrataciones para el fomento del empleo) francés, el Tribunal de Justicia resolvió que, aunque la protección de los trabajadores en caso de resolución del contrato de trabajo sea uno de los medios que permiten alcanzar los objetivos fijados por el artículo 151 TFUE y el legislador de la Unión tenga atribuidas competencias en este ámbito, en las condiciones establecidas en el artículo 153 TFUE, apartado 2, no se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión situaciones que no han sido objeto de medidas adoptadas con fundamento en esos artículos (auto Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, apartado 13).

42 Por otra parte, el hecho de que el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores pueda financiarse con cargo a los fondos estructurales no es en sí mismo suficiente para considerar que la situación analizada en el litigio principal implique una aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta.

43 En la motivación de su resolución, el órgano jurisdiccional remitente también invoca los artículos 2.2, letra b), y 4 del Convenio nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptado el 22 de junio de 1982, en Ginebra, por la Organización Internacional del Trabajo, y la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961. Es preciso señalar que el Tribunal de Justicia no es competente, en virtud del artículo 267 TFUE, para pronunciarse en materia de interpretación de normas de Derecho internacional que vinculan a los Estados miembros pero que están excluidas de la esfera del Derecho de la Unión (véanse las sentencias Vandeweghe y otros, 130/73, EU:C:1973:131, apartado 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, apartado 61, el auto Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, apartado 14, y la sentencia Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, apartado 22).

44 Del conjunto de las anteriores consideraciones resulta que la situación analizada en el litigio principal no se encuentra comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión. Por consiguiente, el Tribunal de Justicia no es competente para responder a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente.

## Costas

45 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 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 Décima) declara:

**El Tribunal de Justicia de la Unión Europea carece de competencia para responder a las cuestiones planteadas con carácter prejudicial por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid mediante resolución de 4 de marzo de 2014.**

Firmas