Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GIOVANNI PITRUZZELLA
presentadas el 30 de marzo de 2023 [1]

Asunto C-715/20

K. L.
contra
X sp. z o.o.

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Polonia)]

«Procedimiento prejudicial — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Diferencia de trato en caso de despido — Resolución de un contrato de trabajo de duración determinada — No indicación de las causas en el acto de resolución»

1. ¿Puede ser conforme con el Derecho de la Unión, en particular con el principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE, una norma nacional que exige que se indiquen las causas del despido solo en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida pero no en el caso de un contrato de duración determinada? ¿Puede una posible declaración de no conformidad de dicha normativa con el Derecho de la Unión tener como consecuencia la aplicación directa de las disposiciones de la Directiva 1999/70 también en un litigio entre particulares?

I. Marco legal

A. Derecho de la Unión

Directiva 1999/70/CE [2]

2. El artículo 1 de la Directiva 1999/70 establece:

«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)».

[1] Lengua original: italiano.

[2] 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, pp. 43 a 48; en lo sucesivo, «Directiva 1999/70»).

Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada [3]

3. La cláusula 4, titulada «Principio de no discriminación», dispone:

«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.

[…]

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y […] la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

[…]»

B. Derecho polaco

4. La ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Ley del Código de Trabajo, de 26 de junio de 1974 (texto refundido: Dziennik Ustaw del 2020, posición 1320, en su versión modificada; en lo sucesivo, «Código del Trabajo»)] dispone, en su artículo 18^{3a}:

«§ 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 […]».

5. El artículo 30 del Código de Trabajo reza así:

«§ 1. El contrato de trabajo se resolverá:

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] Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 (DO 1999, L 175, pp. 45 a 48).

§ 2. […]

§ 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 consignarse la causa que la justifica. […]»

6. El artículo 44 del Código del Trabajo establece:

«El trabajador podrá impugnar la resolución del contrato de trabajo ante el tribunal laboral mencionado en el título duodécimo.»

II. Hechos del procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

7. En fecha 1 de noviembre de 2019, las partes en el procedimiento principal celebraron un contrato de trabajo de duración determinada y a tiempo parcial, con fecha de vencimiento el 31 de julio de 2022.

8. El 15 de julio de 2020, el empresario entregó al demandante una declaración escrita por la que se resolvía el contrato de trabajo celebrado entre las partes, con un preaviso de un mes, que expiraba el 31 de agosto de 2020, aunque en ella no se indicaban las causas de la resolución.

9. En consecuencia, el trabajador interpuso una demanda ante el Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Polonia) en la que reclamaba el pago de una indemnización por el despido presuntamente improcedente (basada en el artículo 50, apartado 3, del Código de Trabajo).

10. En el procedimiento principal, el demandante señaló, en primer lugar, que la notificación del empresario, de fecha 15 de julio de 2020, adolecía de errores de forma, que constituían vicios que le daban derecho a obtener el pago de una indemnización y, en segundo lugar, que la resolución vulneraba el principio de no discriminación por razón del tipo de contrato de trabajo establecido en el Derecho de la Unión, así como las disposiciones del Derecho polaco. [4]

11. Sin embargo, la parte demandada en el procedimiento principal sostuvo que, puesto que su actuación había sido conforme a la normativa nacional, no había incumplido ni el Derecho nacional ni el Derecho de la Unión. [5]

12. El Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta), que conoce de la demanda de indemnización presentada por el trabajador, alberga dudas sobre la interpretación del artículo 1 de la Directiva 1999/70 y de las cláusulas 1 y 4 de dicho Acuerdo Marco, y sobre la posibilidad de que los particulares puedan invocar directamente las disposiciones de dicha Directiva y del mencionado Acuerdo Marco ante un órgano jurisdiccional nacional.

[4] El artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo establece, en efecto, que el empresario está obligado a motivar el despido solo en el caso de contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido.

[5] A su parecer, dado que las normas del Código de Trabajo distinguían, en lo relativo a la obligación de motivar la resolución del contrato de trabajo, entre trabajadores contratados por tiempo indefinido y trabajadores con contrato de duración determinada, la falta de motivación del despido impugnado no podía considerarse discriminatoria.

13. En este contexto, el Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta) suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Deben interpretarse el artículo 1 de Directiva [1999/70] y las cláusulas 1 y 4 del citado Acuerdo Marco en el sentido de que se oponen a una norma del Derecho nacional que establece la obligación del empresario de consignar 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, consignar 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) ¿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 de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) las partes de un litigio judicial entre particulares y, por consiguiente, tienen las normas anteriormente citadas un efecto horizontal?»

III. Análisis jurídico

A. Primera cuestión prejudicial

1. Observaciones preliminares

14. El procedimiento principal versa sobre la demanda de un trabajador por la que reclama el pago de una indemnización a un empresario (privado) que resolvió un contrato de trabajo, de forma escrita y dentro del plazo de preaviso, pero sin haber comunicado las causas del despido en el mismo acto. El empresario considera que actuó correctamente, ya que, según el Derecho polaco, el empresario solo tiene obligación de comunicar las causas de forma simultánea al acto de resolución si el contrato que se pretende resolver es de duración indefinida.

15. En este contexto, el juez *a quo* pregunta al Tribunal de Justicia si la diferencia de trato entre los dos diversos tipos de contrato (contrato de duración determinada o indefinida) en lo que concierne a la obligación de indicar, de forma simultánea al despido, las causas de este, y la supuesta limitación que conlleva en lo que respecta a la tutela judicial en cuanto a la fundamentación de las causas del despido constituyen una discriminación prohibida con arreglo a las cláusulas 1 y 4 del Acuerdo Marco.

16. Para responder a esta cuestión, es preciso identificar correctamente la situación jurídica objeto de la diferencia de trato en la legislación nacional y examinar todas las disposiciones pertinentes del Derecho nacional. Ello, con la finalidad de poder concluir si la diferencia formal entre los dos tipos de contrato respecto de la obligación de indicar las causas de la resolución obedece a una discriminación efectiva y sustancial del trabajador con contrato de duración determinada, prohibida por la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Este análisis permitirá valorar si es concebible una interpretación del Derecho nacional conforme con el Derecho de la Unión.

17. El análisis se desarrollará en las siguientes fases: a) breve delimitación de los contornos de la misma cláusula 4 para comprender su finalidad y ámbito de aplicación, con especial referencia a los conceptos «condiciones de trabajo», «trabajadores fijos comparables», «trato menos favorable» por el «mero hecho de tener un contrato o relación de trabajo de duración determinada»; b) identificación de la situación jurídica objeto de la supuesta diferencia de trato (el trato «menos favorable»), distinguiendo el aspecto material de la protección otorgada al trabajador en caso de despido improcedente de los aspectos formales relacionados con la comunicación de las causas en el acto de resolución; c) valoración global, a partir de la documentación que obra en autos, del sistema de protección otorgado por el ordenamiento jurídico polaco al trabajador con contrato de duración determinada para determinar si este reconoce a dicho trabajador una protección efectiva contra el despido improcedente que no sea, en la práctica, menos favorable que la que se garantiza al trabajador con contrato de duración indefinida, y d) valoración de la existencia de eventuales «razones objetivas» para no aplicar la norma.

18. Incumbirá al órgano jurisdiccional remitente verificar la conformidad de la normativa nacional con el principio de no discriminación, teniendo en cuenta las indicaciones que se proporcionarán en las presentes conclusiones, a la luz de todas las circunstancias del caso concreto.

2. Finalidad y alcance de la cláusula 4 del Acuerdo Marco

19. La cláusula 4 formula un «principio de no discriminación» que no equivale a una obligación de igualdad de trato absoluto entre trabajadores con contrato de duración indefinida y trabajadores con contrato de duración determinada. La función socioeconómica de los dos tipos de contrato es diferente,[6] pero el Derecho de la Unión quiere impedir que, con fundamento exclusivo en la duración del contrato, el legislador nacional y, en última instancia, el empresario puedan establecer tratos diferenciados que no estén objetivamente «justificados».

20. El principio de no discriminación, y, por tanto, la prohibición de tratos «menos favorables» a los trabajadores con contrato de duración determinada respecto de los «trabajadores fijos comparables» se aplica con relación a las «condiciones de trabajo».

21. De los autos se infiere que: i) el demandante en el litigio principal era un trabajador con contrato de duración determinada, y ii) el Derecho polaco establece un trato diferenciado para los trabajadores con contrato de duración determinada (respecto de los trabajadores con contrato de duración indefinida) en lo que respecta a la obligación del empresario de indicar las causas en el acto de resolución del contrato.

22. En lo relativo al concepto de «condiciones de trabajo», de conformidad con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario.[7]

[6] La función socioeconómica del contrato de trabajo de duración determinada es, normalmente, la de abordar situaciones temporales como la ejecución de un proyecto empresarial meramente eventual o cubrir sustituciones por enfermedad o maternidad de otro trabajador.

[7] Véanse las sentencias de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390), apartado 41; y de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603), apartado 27.

23. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que están incluidas en este concepto, en particular, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada, además de las relativas a la indemnización concedida al trabajador debido a la finalización del contrato que le vincula con su empleador. [8] De esta jurisprudencia se extrae fácilmente que las modalidades relativas a la finalización de la relación laboral se incluyen en el concepto de «condiciones de trabajo». Una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto 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. [9]

24. En lo que respecta al concepto «trabajadores con contrato de duración indefinida comparables», con arreglo a la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, [10] «el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado». [11]

25. Esta apreciación se articula en tres pasos: i) la verificación de la comparabilidad de las situaciones; ii) la valoración de la desventaja, y iii) la verificación de la existencia de razones objetivas que permitan tratos diferenciados.

26. La primera operación implica una valoración de las situaciones de hecho y tiene como objetivo determinar si se trata de situaciones análogas, aunque no sean idénticas. [12]

27. Si el órgano jurisdiccional nacional considera que las situaciones de hecho son comparables, debe determinar si existe una desventaja en perjuicio del trabajador con contrato de duración determinada (el trato «menos favorable»). Profundizaré en este aspecto en los puntos siguientes con la finalidad de identificar adecuadamente la situación jurídica objeto de la diferencia de trato.

28. Solo en el caso de que los dos primeros pasos hayan dado un resultado positivo, deberá el órgano jurisdiccional nacional verificar si concurren razones objetivas que puedan justificar la diferencia de trato.

8 Véase la sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, (C-574/16, EU:C:2018:390), apartados 42, 44 y 45.

9 Véase la sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, (C-574/16, EU:C:2018:390), apartado 43 y jurisprudencia citada.

10 Véanse las sentencias de 17 de abril de 1997, EARL de Kerlast (C-15/95, EU:C:1997:196), apartado 35; de 13 de abril de 2000, Karlsson y otros (C-292/97, EU:C:2000:202), apartado 39; de 6 de marzo de 2003, Niemann (C-14/01, EU:C:2003:128), apartado 49; de 30 de marzo de 2006, España/Consejo (C-87/03 y C-100/03, EU:C:2006:207), apartado 48; de 11 de julio de 2006, Franz Egenberger (C-313/04, EU:C:2006:454), apartado 33; de 20 de diciembre de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), apartado 42; de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390), apartado 46, y de 5 de junio de 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), apartado 49.

11 Sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 40.

12 Según reiterada jurisprudencia, para valorar si las personas afectadas desempeñan un trabajo idéntico o similar en el sentido del Acuerdo Marco, es preciso determinar, conforme a la cláusula 3, apartado 2, y a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, si, teniendo en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones de empleo, se puede considerar que dichas personas se encuentran en una situación comparable; véase el auto de 18 de mayo de 2022, Ministero dell'istruzione (Tarjeta electrónica) (C-450/21, no publicado, EU:C:2022:411), apartado 41.

3. Situación jurídica objeto de la supuesta discriminación: el trato «menos favorable»

29. Una vez delimitado el ámbito de aplicación de la cláusula 4, es preciso identificar la situación jurídica objeto de la supuesta diferencia de trato a la que se refiere la cláusula 4 del Acuerdo Marco, que, como se verá, en relación con la protección global de la que goza el trabajador con contrato de duración determinada, constituye el elemento decisivo para valorar la posibilidad de una interpretación conforme.

30. De los autos resulta que el artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo establece la obligación de «[consignar] la causa que justifica» la resolución en el caso de «resolución con preaviso del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido» o de «extinción del contrato de trabajo sin preaviso».

31. El legislador polaco, tras haber impuesto en el apartado 3 la forma escrita para proceder a la resolución de todos los tipos de contrato (con o sin preaviso), ha querido, luego, limitar la obligación de indicar formalmente sus causas solo al caso de resolución sin preaviso (de un contrato de duración determinada o indefinida). De ello se infiere que la mencionada obligación formal de indicar las causas de la resolución no es aplicable a la resolución de un contrato de duración determinada con preaviso.

32. De lo anterior no puede deducirse sin embargo que el legislador polaco haya querido otorgar un sistema de protección distinto contra el despido improcedente a los trabajadores con contrato de duración determinada respecto de aquellos con contrato de duración indefinida.

33. En efecto, deben diferenciarse el aspecto (material) de la protección del trabajador contra el despido improcedente (que consiste en la obligación de que el trabajador con contrato de duración determinada no pueda ser despedido por un motivo discriminatorio o ilícito) y el aspecto (formal), que consiste en la obligación de indicar o no en el acto de resolución las causas por las que el empresario ha decidido rescindir el contrato *ante tempus*.

34. La única norma del Derecho de la Unión que reconoce al trabajador protección contra el despido (individual) improcedente se encuentra en el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

35. En ella se establece que «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 nacionales».

36. En su análisis, el órgano jurisdiccional remitente plantea dudas sobre la compatibilidad de la normativa nacional con el artículo 30 de la Carta, pero ello se debe al hecho de que, según su tesis, la normativa nacional excluye, «en principio, la posibilidad de que el tribunal laboral examine si el despido de un trabajador contratado en virtud de un contrato de duración determinada es justificado».[13] En el punto siguiente, examinaré cómo precisamente esa circunstancia, la posibilidad de que el órgano jurisdiccional nacional controle la procedencia del despido de un trabajador con contrato de duración determinada, objeto de posturas contrarias en la jurisprudencia polaca, es determinante en lo que concierne a la posibilidad de proceder a una interpretación conforme.

[13] Petición de decisión prejudicial, apartado 34.

37. El contenido normativo de la disposición se refiere a la protección contra lo «injustificado» del despido y no a los aspectos (formales) del contenido de las declaraciones del empresario.

38. Garantizar que el empresario esté obligado a informar al trabajador, en el acto de resolución, de las causas que justifican formalmente el despido no equivale, de hecho, a garantizar una protección efectiva.

39. Habida cuenta del efecto útil de la Directiva 1999/70, es, sin embargo, fundamental que el trabajador tenga la posibilidad de someter efectivamente a un juez el examen de la procedencia de las causas en las que se basa el despido.

40. Ciertamente es indiscutible, como ha señalado la Comisión Europea, que la comunicación previa de las causas de la resolución permite al trabajador ejercer más rápidamente su derecho de defensa; en efecto, no deberá esperar a la fase judicial para conocer las causas del despido.

41. Sin embargo, el Derecho de la Unión no exige específicamente a los Estados miembros que impongan a los empresarios la obligación de motivar de forma explícita el despido en el acto de resolución, tal y como ha puesto de manifiesto la República de Polonia en sus observaciones. [14]

42. Procedo, pues, a abordar la última fase de mi análisis sobre la primera cuestión prejudicial, es decir, ¿ofrece el ordenamiento jurídico polaco una protección efectiva al trabajador con contrato de duración determinada en caso de resolución *ante tempus*, incluso en ausencia de una notificación previa de carácter formal que consigne sus causas?

4. Sistema de protección otorgado por el ordenamiento jurídico polaco al trabajador con contrato de duración determinada

43. En lo referente a este aspecto específico de mi análisis, he descubierto posturas diversas entre el órgano jurisdiccional remitente y lo que señala el Gobierno polaco en sus observaciones escritas y en la vista.

44. En el fondo también parece aflorar alguna incertidumbre en la jurisprudencia nacional y, sobre todo, cierta incoherencia en el auto de órgano jurisdiccional remitente.

45. Por un lado, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que el Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia) ha reconocido, en su sentencia de 8 de mayo de 2019 (I PK 41/18), la posibilidad de que un tribunal examine y valore las causas de resolución de un contrato de duración determinada, aunque expresa sus dudas sobre la compatibilidad del artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo con el Derecho de la Unión.

46. Además, desde otro punto de vista, sostiene que el Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional, Polonia) ha declarado que el tribunal laboral competente también puede examinar la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada desde el punto de vista de un posible incumplimiento del objetivo socioeconómico de la ley o de los principios de convivencia social (artículo 8 del Código del Trabajo), o de la existencia de una diferencia de trato o de una discriminación contra el empleado prohibida por la ley en los casos previstos en los artículos 11^{3} y 18^{3a} del Código del Trabajo, disposiciones que, por tanto, no son contrarias al

[14] Observaciones de la República de Polonia, apartado 31.

artículo 2 (es decir, al principio del Estado de Derecho democrático) ni al artículo 32 (que establece el principio de igualdad frente a la ley y la prohibición de discriminación en la vida política, social o económica por cualquier motivo) de la Constitución polaca.

47. Por otro lado, el propio órgano jurisdiccional remitente afirma, en el apartado 34 del auto de remisión, que la normativa nacional controvertida excluye, en principio, la posibilidad de que un tribunal laboral examine si el despido del trabajador con contrato de duración determinada está justificado.

48. El gobierno polaco ha observado, con mayor precisión y abundancia de detalles, [15] que, en el sistema de Derecho polaco, el hecho de que el empresario no tenga la obligación de comunicar las causas de la resolución no le permiten despedir al trabajador de forma injustificada. Efectivamente, el empresario debe declarar las causas del despido ante un juez si así se le requiere.

49. Afirma que, a tal fin, es suficiente con que el trabajador aporte indicios que hagan presumir *prima facie* la naturaleza discriminatoria o abusiva de la resolución por ser contraria a la convivencia social o al objetivo socioeconómico del Derecho. [16]

50. Llegado ese momento, corresponderá al empresario demostrar la fundamentación de las causas que el mismo haya indicado a petición del juez.

51. Siempre en opinión del Gobierno polaco, el procedimiento que regula los conflictos laborales garantiza también a los trabajadores con contrato de duración determinada una protección efectiva, comparable en esencia a la del trabajador con contrato de duración indefinida: los tribunales laborales son órganos especializados, el acceso a la justicia es gratuito, las facultades *ex officio* del juez son bastante amplias y permiten, según parece, otorgar una protección eficaz a la parte más débil de la relación.

52. También la Comisión [17] reconoce en sus observaciones la posibilidad de llevar a cabo una interpretación conforme, aunque critica la elección del legislador polaco.

53. En cambio, como ya se ha indicado, el órgano jurisdiccional remitente parece inclinarse por la no conformidad de la normativa nacional con el Derecho de la Unión, aunque, en mi opinión, se basa en una conexión automática que no se ha demostrado; la primera cuestión prejudicial se formula de modo que el hecho de no indicar las causas en el acto de resolución se conecta («y, por consiguiente») con la ausencia de control judicial de las causas de la resolución. Es decir, parece que el órgano jurisdiccional remitente basa sus dudas en cuanto a la compatibilidad del Derecho polaco con el Derecho de la Unión en lo referente a la obligación de indicar las causas de la resolución, justamente en la circunstancia de que la inexistencia de dicha obligación para los contratos de duración determinada tiene como consecuencia la ausencia de «control judicial de la fundamentación de las causas de resolución».

54. Es evidente que, si así fuera, es decir, si la inexistencia de la obligación del empresario de indicar las causas en el acto de resolución tuviera como consecuencia (automática) la ausencia de la facultad del juez de apreciar la fundamentación y la legalidad del despido, la normativa nacional sería, sin duda, contraria al Derecho de la Unión.

15 Acta de la vista, p. 2 y observaciones escritas, punto 23.

16 Observaciones de la República de Polonia, apartado 25.

17 Observaciones escritas, apartado 32; aunque después, en su respuesta a las cuestiones, la Comisión concluye que la normativa nacional no es conforme con el Derecho de la Unión.

55. En caso contrario, considero que si el órgano jurisdiccional nacional constata las siguientes circunstancias, las cuales persiguen, todas ellas, la tutela judicial efectiva del trabajador con contrato de duración determinada, que no es sustancialmente menos favorable que aquella de la que disfruta un trabajador con contrato de duración indefinida (que es la finalidad del principio de no discriminación previsto en la cláusula 4 del Acuerdo Marco), sería posible una interpretación conforme: la posibilidad de que el trabajador invoque ante los órganos jurisdiccionales la discriminación e ilegalidad de un despido; un procedimiento tramitado por un juez especializado con concretas facultades *ex officio* para imponer al empresario la carga de probar la procedencia de las causas del despido, a partir de la simple alegación de un trabajador para que se reconozca la discriminación de su despido; el acceso gratuito a la justicia, exento de formalidades y de obligaciones específicas.

56. Una última observación sobre una circunstancia que ha surgido en la vista; existe una iniciativa legislativa para modificar las disposiciones del Código del Trabajo con la finalidad de eliminar la distinción actual entre contrato de duración determinada y contrato de duración indefinida en lo que se refiere a la obligación de consignar las causas de la resolución. Aun apreciando la iniciativa del legislador polaco, considero dicha circunstancia irrelevante a efectos del análisis desarrollado, ya que podría simplemente demostrar la voluntad del legislador polaco de superar cualquier posible duda interpretativa y no ser necesariamente indicio de la no conformidad actual de las normas vigentes con el Derecho de la Unión.

57. Por tanto, en vista de las observaciones realizadas, considero que el órgano jurisdiccional remitente puede explorar útilmente la posibilidad de una interpretación conforme, aplicando los criterios antes citados.

5. «Razones objetivas» para excluir la aplicación del principio de no discriminación

58. Como se ha mencionado anteriormente, en el caso de que el órgano jurisdiccional remitente considere que no se puede llevar a cabo una interpretación conforme a partir del análisis del trato menos favorable, queda por valorar la posibilidad de excluir la aplicación del principio de no discriminación sobre la base de «razones objetivas».

59. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en el que se enmarca 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. [18]

60. El hecho de recurrir a la mera naturaleza temporal de la relación laboral no constituye por sí mismo una razón objetiva. [19] Afirmar lo contrario significaría privar de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo Marco. A la vista de tales argumentos, la Comisión cuestiona la

[18] 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. Véanse los autos de 18 de mayo de 2022, Ministero dell'istruzione (Tarjeta electrónica) (C-450/21, no publicado, EU:C:2022:411), apartado 45; y de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207), apartado 65.

[19] Véase el auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207), apartado 63.

concurrencia de razones objetivas.[20] La República de Polonia, tanto en sus observaciones como en la vista, sostiene, en cambio, que estas han de buscarse en razones de política de empleo que justifiquen una diferencia de trato, en particular en la necesidad de una mayor flexibilidad exigida por el mercado de trabajo.[21] En resumen, parece apropiado referirse a un criterio general y abstracto relacionado con la duración del trabajo.

61. En mi opinión, en vista de la jurisprudencia citada y del contenido de los autos, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, no pueden admitirse las alegaciones del Gobierno polaco según las cuales el establecimiento o no de la obligación de motivar la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada y de los contratos de trabajo de duración indefinida se justifica por la diversa función social y económica de estos dos tipos de contrato y por la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte del Estado miembro interesado, es decir, el empleo pleno y productivo.

B. Segunda cuestión prejudicial

62. Mediante la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, esencialmente, si la cláusula 4 del Acuerdo Marco puede ser invocada por las partes de un litigio en el que se enfrentan particulares.

63. En primer lugar, es preciso recordar que el principio de primacía del Derecho de la Unión consagra la preeminencia del Derecho de la Unión sobre el Derecho de los Estados miembros e impone la obligación de garantizar la plena eficacia de las distintas normas de la Unión Europea a todos los órganos e instituciones de los Estados miembros, sin que el derecho de los Estados miembros pueda afectar a la eficacia reconocida a esas distintas normas en el territorio de dichos Estados. Este principio obliga en particular a los órganos jurisdiccionales nacionales, con el fin de garantizar la efectividad del conjunto de las disposiciones del Derecho de la Unión, a interpretar su Derecho interno, en la medida de lo posible, de conformidad con el Derecho de la Unión y a reconocer a los particulares la posibilidad de obtener reparación cuando sus derechos resulten lesionados por una infracción del Derecho de la Unión imputable a un Estado miembro.[22]

64. Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha afirmado reiteradamente que, cuando un órgano jurisdiccional nacional 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.[23]

[20] Véanse las observaciones de la Comisión, apartado 24, donde se precisa que «una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada» (véase el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 50 y jurisprudencia citada).

[21] Observaciones de la República de Polonia, apartado 10.

[22] Véanse las sentencias de 24 de junio de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), apartados 53, 54 y 57 y jurisprudencia citada, y de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33), apartados 25 y 26.

[23] Véanse las sentencias de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), apartado 38 y jurisprudencia citada, y de 4 de junio de 2015, Faber (C-497/13, EU:C:2015:357), apartado 33.

65. Sin embargo, el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional. [24]

66. En segundo lugar, es preciso poner de manifiesto que, cuando no resulte posible interpretar la normativa nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, el principio de primacía del Derecho de la Unión impone al juez nacional encargado de aplicar, en el ámbito de su competencia, las disposiciones del Derecho de la Unión, la obligación de garantizar la plena eficacia de tales disposiciones, dejando inaplicada si fuera necesario, también por su propia iniciativa, cualquier disposición contraria de la legislación nacional, aun posterior, sin que deba solicitar o esperar su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional. [25]

67. En este contexto, deben tenerse en cuenta además otras características esenciales del Derecho de la Unión y, más concretamente, la naturaleza y los efectos jurídicos de las directivas. [26] Una directiva cuyas disposiciones son claras, precisas e incondicionales está dotada de efectos directos frente al Estado, es decir, de «efectos directos verticales». [27] Pero una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y, por tanto, no puede ser invocada, como tal, en su contra ante un órgano jurisdiccional nacional. [28] En efecto, de conformidad con el artículo 288 TFUE, párrafo tercero, el carácter vinculante de una directiva, en el cual se funda la posibilidad de invocarla, obliga solo «al Estado miembro destinatario», y la Unión tiene la facultad de crear obligaciones para los ciudadanos, de forma general y abstracta, con efecto inmediato, solo en los casos en los que tenga atribuida la facultad de adoptar reglamentos.

68. Por tanto, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, 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. [29]

69. En lo que respecta al caso de autos, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco tiene, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, «efectos directos verticales», [30] pero, a la luz de la jurisprudencia citada en el punto anterior, no podrá tener «efectos directos horizontales», de modo que ni del Acuerdo Marco ni de la Directiva 1999/70 podrá derivarse para el trabajador un derecho que pueda invocar frente a su empleador ante un juez nacional.

[24] Véanse, a este respecto, las sentencias de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), apartado 39 y jurisprudencia citada, y de 13 de diciembre de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018), apartado 51.

[25] Véase, en este sentido, la sentencia de 24 de junio de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), apartado 58 y jurisprudencia citada.

[26] Véase, en este sentido, la sentencia de 24 de junio de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), apartado 59.

[27] Véanse las sentencias de 9 de noviembre de 1995, Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372), apartado 11; de 11 de julio de 2002, Marks & Spencer (C-62/00, EU:C:2002:435), apartado 25; y de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584), apartado 103.

[28] Véanse las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84), apartado 48; de 14 de julio de 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292), apartado 20; de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584), apartados 108 y 109; de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 42; de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), apartado 36, y de 7 de agosto de 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631), apartado 43.

[29] Véanse las sentencias de 24 de junio de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), y de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33), apartados 31, 32 y 33.

[30] Véase la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 68.

70. En este punto, se ha de verificar si puede resultar directamente de la Carta, de la cual la citada cláusula 4, apartado 1, constituiría una modalidad de ejercicio, un derecho que pueda invocarse frente al empleador. De esta forma, se entra en el delicado ámbito de los efectos directos horizontales que el Tribunal de Justicia ha reconocido, en algunos casos específicos, a algunas disposiciones de la Carta. Las disposiciones de la Carta que podrían invocarse en este caso concreto son los artículos 21 (no discriminación), 20 (igualdad ante la ley), 30 (protección en caso de despido injustificado) y 47 (derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial).

71. El Tribunal de Justicia ha reconocido el efecto directo horizontal del artículo 21.[31] Sin embargo, en estas sentencias el Tribunal de Justicia se refirió a factores de discriminación expresamente mencionados en la citada disposición, como la edad y la religión. En el presente caso es preciso aclarar si el artículo 21 también se aplica a la discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato de duración indefinida, es decir, una discriminación basada en un criterio socioeconómico.

72. Lo primero que se debe destacar es que los redactores de la Carta han optado deliberadamente[32] por una enumeración no exhaustiva de los motivos de discriminación objeto del artículo 21, tal y como lo demuestra el uso del término «en particular», lo cual lleva a reconocer que entran en el ámbito de aplicación de la disposición otros motivos de discriminación más allá de los expresamente mencionados en ella.

73. Sin embargo, admitir que la enumeración de los motivos de discriminación no es exhaustiva no quiere decir que se trate de una lista completamente abierta, que pueda incluir los más diversos motivos de discriminación. A este respecto, la técnica legislativa utilizada es significativa. Los redactores de la Carta han prohibido la discriminación basada en algunos motivos expresamente indicados, que no son los únicos, ya que la enumeración va precedida de la expresión «en particular» (en francés «notamment», en inglés «such as», en italiano «in particolare», en alemán «insbesondere»). No obstante, si bien esta expresión indica, por un lado, que la lista de motivos no es exhaustiva, señala, por otro, que los motivos expresamente mencionados son un ejemplo del tipo de discriminación contemplada en el artículo 21. Otros motivos de discriminación estarán cubiertos por dicha disposición siempre que sean semejantes a los mencionados en ella.

74. Si se examinan los motivos indicados expresamente, es fácil constatar que todos hacen referencia a tipos de discriminación que atentan contra la dignidad humana. Todos los tipos de discriminación basados en el sexo, la raza, el color de la piel, el origen étnico o social, las características genéticas, el idioma, la religión, las convicciones personales, las opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio, el lugar de nacimiento, la discapacidad, la edad o la orientación sexual están vinculados con el valor de la dignidad humana.

75. En este sentido, es posible considerar que el artículo 21 de la Carta es una especificación de la dignidad humana, que es el primero de los valores consagrados en el artículo 2 del Tratado UE. Valores que, como ha aclarado el Tribunal de Justicia —en particular, con relación al «Estado de

[31] Véanse las sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257); de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874); de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), y de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

[32] Se compara con la enumeración exhaustiva de los motivos previstos en el artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en materia de empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

Derecho» [33] y la «solidaridad» [34]—, no son meras directrices de carácter político. Al contrario, están dotados de una verdadera eficacia jurídica y se concretan en algunos principios generales del propio Derecho primario y, posteriormente, en normas más específicas.

76. El valor de la dignidad humana constituye la auténtica *Grundnorm* del constitucionalismo europeo tras la Segunda Guerra Mundial, en contraposición con los horrores de los regímenes totalitarios que habían negado cualquier valor al ser humano. La dignidad humana, valor central en las tradiciones constitucionales de los Estados miembros y que, de forma coherente, sirve de fundamento a la identidad constitucional de la Unión guía la interpretación del Derecho primario y determina la fuerza expansiva de los principios que la concretan, como, por ejemplo, el de no discriminación. Sin embargo, al mismo tiempo, define sus límites, dando cobertura constitucional al efecto horizontal del derecho establecido en el artículo 21, en el que se concreta el principio de no discriminación, cuando los motivos de discriminación se deben a un menoscabo de la dignidad humana.

77. En consecuencia, entre los motivos de discriminación cubiertos por el artículo 21 de la Carta no puede haber lugar para uno de carácter socioeconómico, como el que se refiere al estatuto del trabajador o al tipo de relación contractual que lo vincula al empresario.

78. Corroboran la anterior conclusión las tres consideraciones siguientes. En primer lugar, siempre con relación a la técnica legislativa utilizada en el artículo 21 de la Carta, procede señalar que la exclusión de un catálogo exhaustivo de motivos de discriminación prohibidos no se ha traducido en la adopción de una «cláusula general» o en lo que la doctrina alemana denomina «concepto jurídico indeterminado» (*unbestimmter Rechtsbegriff*), como, por ejemplo, la «buena fe», la «urgencia» o la «seguridad pública», que son conceptos dotados intrínsecamente de flexibilidad y que pueden enriquecerse de significados diversos adaptándose a las modificaciones del ordenamiento jurídico y a la propia conciencia social. En cambio, los redactores de la Carta indicaron determinados motivos de discriminación, considerando a cada uno como la manifestación («en particular») de un determinado tipo de discriminación, precisamente aquella que atenta contra la dignidad humana.

79. Es preciso añadir que el Tribunal de Justicia ha declarado en repetidas ocasiones que carece de la competencia para ampliar el número de motivos previstos en el artículo 21 de la Carta. [35]

80. En segundo lugar, se observa que las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17) precisan que el artículo 21 «en la medida en que coincide con el artículo 14 del CEDH, se aplica de acuerdo con este». Ahora bien, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), invocando la fórmula «cualquier otra situación», ha ampliado la prohibición de discriminación a los casos en los que la desigualdad se basa en la identidad de

[33] Véanse las sentencias de 16 de febrero de 2022, Hungría/Parlamento y Consejo (C-156/21, EU:C:2022:97), apartados 136 y 232, y de 16 de febrero de 2022, Polonia/Parlamento y Consejo (C-157/21, EU:C:2022:98), apartados 145 y 264.

[34] Véase la sentencia de 15 de julio de 2021, Alemania/Polonia (C-848/19 P, EU:C:2021:598), apartados 43, 45 y 49.

[35] Véanse las sentencias de 11 de julio de 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456), apartado 56; de 17 de julio de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), apartado 46; de 7 de julio de 2011, Agafiței y otros (C-310/10, EU:C:2011:467), y de 9 de marzo de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198).

género,[36] en la orientación sexual,[37] en la discapacidad[38] y, finalmente, en la edad,[39] todas ellas circunstancias que se refieren a la dimensión de la dignidad humana, las únicas que pueden ser objeto de valoración por parte del TEDH.

81. Para terminar, puede ser útil recordar que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha interpretado el artículo 1 de la Directiva 2000/78 en el sentido de que no se aplica a discriminaciones basadas en la categoría profesional.[40]

82. Una vez excluida la aplicabilidad del artículo 21 de la Carta al presente caso, se podría plantear la posibilidad de recurrir al artículo 20. En efecto, el Tribunal de Justicia ha reconocido que el principio de igualdad, en lo que atañe a trabajadores con contrato de duración determinada, debe examinarse a la luz de la Directiva 1999/70 y, en particular, de la cláusula 4 del Acuerdo Marco.[41] Sin embargo, no hay sentencias del Tribunal de Justicia en las que se considere un efecto directo horizontal de este artículo. Además, en mi opinión, se debería descartar tal interpretación del artículo 20.

83. Una disposición de la Carta tiene efecto directo horizontal si tiene carácter imperativo e incondicional. Por tanto, el Tribunal de Justicia ha excluido el efecto directo horizontal cuando una disposición, como, por ejemplo, el artículo 27, remite a los supuestos y a los requisitos previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.[42]

84. Si se mira bien, el artículo 20, aunque no se remite expresamente al Derecho de la Unión y a las legislaciones nacionales, no tiene carácter incondicional e imperativo. En efecto, estos atributos presuponen que de la disposición se derive un derecho para el particular que se corresponda con una obligación determinada a cargo de otro particular. Ello significa que de la Carta se puede deducir directamente tanto el contenido del derecho como la correspondiente obligación sin que sea necesaria la intervención de otras normas.

85. En el caso del artículo 21 y del artículo 31, apartado 2, relativo al derecho a vacaciones retribuidas, si se dan las condiciones previstas en las dos normas citadas, el particular es titular de un derecho de contenido específico que se corresponde con una obligación de contenido igualmente específico a cargo de otro particular.[43]

86. El artículo 20, a diferencia de las disposiciones a las que el Tribunal de Justicia ha reconocido efecto directo horizontal, tiene una «estructura abierta», que impide deducir directamente un derecho subjetivo y la correspondiente obligación jurídica con contenidos específicos, independientemente de la intervención de un acto legislativo.

87. En efecto, si un particular se lamenta de que, pese a encontrarse en una situación distinta de la de otro particular, la ley lo somete al mismo trato que a este último y reclama, por tanto, un trato diferenciado, el contenido exacto de este trato no puede deducirse de la Carta y, por tanto, la

36 TEDH, sentencia de 12 de mayo de 2015, Identoba y otros c. Georgia, n.º 73235/12, § 96.

37 TEDH, sentencia de 26 de febrero de 2002, Fretté c. Francia, n.º 36515/97, § 32.

38 TEDH, sentencia de 30 de abril de 2009, Glor c. Suiza, n.º 13444/04, y TEDH, sentencia de 22 de marzo de 2016, Guberina c. Croacia, n.º 23682/13.

39 TEDH, sentencia de 10 de junio de 2010, Schwizgebel c. Suiza, n.º 25762/07.

40 Véase la sentencia de 13 de junio de 2017, Florescu y otros (C-258/14, EU:C:2017:448), apartado 63.

41 Véase la sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603), apartado 20.

42 Véase la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), apartados 45 y 49.

43 Véase la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), apartado 79.

obligación correspondiente del otro particular también está sin determinar. En casos similares, el carácter contrario del acto legislativo (nacional o de la Unión) con el principio de igualdad conlleva la obligación para el legislador, nacional o europeo, de adecuar su legislación en la materia según un margen de elección, que puede ser más o menos amplio. [44]

88. A continuación, cuando se da el caso opuesto, en el que un particular alega que se le ha dado un trato desigual, aun tratándose de situaciones comparables, es preciso señalar que los resultados del análisis comparativo no son automáticos ni unívocos. Efectivamente, es difícil identificar, con certeza y de forma automática, un criterio objetivo o una doctrina jurídica coherente que determine cuándo se considera que las circunstancias son comparables. Así lo ha reconocido la Abogada General Sharpston: «resulta claro que los criterios sobre similitudes y diferencias pertinentes varían según el punto de vista moral fundamental de una persona o de una sociedad en concreto». [45] La Abogada General ha reconocido abiertamente que el sentido de lo que constituye una diferencia relevante o irrelevante depende de una serie de juicios de valor relacionados con circunstancias culturales e históricas.

89. Esta fluidez no siempre permite predecir con facilidad cómo se aplicará el análisis comparativo en diversas circunstancias. Por tanto, cuando el principio de igualdad está en juego, no es posible deducir directamente del artículo 20 de la Carta los contenidos concretos del derecho del particular que lo invoca ni las correspondientes obligaciones del otro particular que ha establecido una relación jurídica con el primero, independientemente de la intervención de un acto legislativo.

90. No sucede lo mismo en lo que concierne a la situación contemplada en el artículo 21, en el que se señalan los motivos de diferenciación que hacen una discriminación incompatible con la dignidad humana y, por tanto, prohibida por el Derecho primario, con la consecuencia de que la persona discriminada podrá invocar el derecho a obtener la eliminación de la discriminación basada en dichos motivos, así como la aplicación del trato más favorable.

91. Por otra parte, si la diferencia de trato injustificada en detrimento de un particular fuera suficiente para que este pudiera invocar, en el ámbito de aplicación de la Carta, el artículo 20 frente a otro particular, el artículo 21 quedaría, básicamente, vacío de contenido. En efecto, como hemos visto, este último tiene un efecto directo horizontal que concierne solamente a las discriminaciones basadas en motivos relacionados con el respeto de la dignidad humana, en especial, las mencionadas expresamente, y no a todos los tipos de discriminación.

92. En lo que respecta al derecho a un despido justificado, ni siquiera el artículo 30 puede tener eficacia directa, ya que su aplicación depende de las legislaciones y las prácticas nacionales. [46] En consecuencia, no puede contemplarse una hipotética aplicación del artículo 30 en relación con la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

[44] Véase la sentencia de 16 de septiembre de 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534), apartados 68 y 71.

[45] Véanse las conclusiones del Abogado General Sharpston en el asunto Bartsch (C-427/06, EU:C:2008:297), punto 44.

[46] El artículo 30 de la Carta confiere al trabajador el «derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales».

93. Como es sabido, y tal como ha precisado el Tribunal de Justicia en relación con el artículo 27 de la Carta, que tiene una estructura casi idéntica a la del artículo 30, es preciso recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia, 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. [47]

94. La cláusula 4 del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 no representa la aplicación del artículo 30 de la Carta y ninguna disposición de Derecho derivado de la Unión regula cuestiones relativas a la obligación de indicar las causas de forma simultánea al acto de despido del trabajador.

95. La obligación de indicar las causas de forma simultánea al acto de resolución del contrato, incluidos los contratos de duración determinada, no puede deducirse, como norma jurídica directamente aplicable, del tenor literal del artículo 30 y, por tanto, empleando las palabras del Tribunal de Justicia, que parecen adecuarse perfectamente al caso de autos, considero que «las circunstancias del asunto principal se diferencian de las que dieron lugar a la sentencia en el asunto C-555/07, Kücükdeveci, dado que el principio de no discriminación por razón de la edad objeto de ese último asunto, reconocido por el artículo 21, apartado 1, de la Carta, es suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal». [48]

96. Por tanto, el artículo 30 de la Carta no puede, como tal, invocarse en un litigio como el que es objeto del procedimiento principal para fundamentar la inaplicación de la norma nacional eventualmente no conforme con la Directiva 1999/70.

97. Si se acepta que, en el presente asunto, no pueden aplicarse ni el artículo 21 ni el artículo 20 ni el artículo 30 de la Carta, tampoco se podrá invocar el artículo 47 de esta.

98. El Tribunal de Justicia ha reconocido el efecto directo horizontal del artículo 47. Pero conviene destacar que dicho efecto directo horizontal siempre se ha reconocido en relación con otros derechos exigibles frente a un particular. En concreto, la sentencia Egenberger reconoció efectos directos horizontales al artículo 47, pero dicho artículo se aplicaba en relación con el principio general de no discriminación consagrado en el artículo 21 de la Carta y especificado en la Directiva 2000/78. [49] La relación, en el caso citado, entre el artículo 47 y otra disposición de la Carta dotada de efecto directo horizontal viene impuesta por la propia estructura normativa del mencionado artículo 47. Efectivamente, este reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva a toda persona «cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión» hayan sido violados.

99. Por tanto, la aplicación del artículo 47 de la Carta presupone que el particular sea titular de un derecho o de una libertad garantizados por el Derecho de la Unión que pueda invocar ante los tribunales. En consecuencia, al examinar si esta disposición se puede invocar, el Tribunal de Justicia verifica si se trata de una norma de derecho material que, en el caso concreto, atribuya a la parte de que se trate derechos que pueda invocar ante los tribunales. [50]

[47] Véase la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), apartado 42.

[48] Véase la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), apartado 47.

[49] Véase la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), apartados 75 a 77.

[50] Véase la sentencia de 1 de agosto de 2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Denegación de la toma a cargo de un menor no acompañado de nacionalidad egipcia) (C-19/21, EU:C:2022:605), apartado 50.

100. Ello no solo significa que la situación de que se trate debe entrar en el ámbito de aplicación de la Carta (ya que, de otra manera, la Carta en su conjunto no podría aplicarse), sino también que la parte afectada debe disponer de un derecho o una libertad *concretos*, amparados por el Derecho de la Unión. [51]

101. Esta cuestión no se planteó en los asuntos que dieron lugar a las sentencias DI, Bauer y Willmeroth y Cresco Investigation, [52] dado que los artículos 21 y 31 de la Carta, precisados en las correspondientes directivas, conferían derechos materiales a los recurrentes y no se invocó el artículo 47 de la Carta. Asimismo, debo señalar que se pueden establecer limitaciones al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de la Carta. [53]

102. La condición mencionada en los puntos anteriores no se da en el caso de autos, pues el Acuerdo Marco no confiere al trabajador un derecho frente al empresario y tampoco se puede extraer un derecho similar de los artículos 20 o 21 de la Carta.

IV. Conclusión

103. Habida cuenta de las anteriores consideraciones, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Polonia):

«El artículo 1 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, y las cláusulas 1 y 4 de dicho Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que

no se oponen a una normativa nacional que establece la obligación del empresario de indicar por escrito las causas de la decisión de resolver un contrato de trabajo únicamente en el caso de los contratos de trabajo de duración indefinida, siempre que el órgano jurisdiccional nacional compruebe —considerando que es posible proceder a una interpretación conforme de las disposiciones nacionales— que se garantiza el control judicial de la fundamentación de las causas de resolución de los contratos de trabajo de duración determinada y que el trabajador con contrato de duración determinada puede contar con una tutela judicial efectiva a la luz de los criterios expuestos anteriormente.

La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada no puede ser invocada por las partes en un litigio entre particulares.»

[51] Véanse las conclusiones de 7 de abril de 2022 presentadas en el asunto Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Denegación de la toma a cargo de un menor no acompañado de nacionalidad egipcia) (C-19/21, EU:C:2022:279), punto 47 y jurisprudencia citada.

[52] Véanse las sentencias de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278); de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871), y de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] Véase la sentencia de 6 de octubre de 2020, État luxembourgeois (Derecho de recurso contra una solicitud de información en materia fiscal) (C-245/19 y C-246/19, EU:C:2020:795), apartado 60.