SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 18 de diciembre de 2008 *

En el asunto C-306/07,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada por el Højesteret (Dinamarca) con arreglo al artículo 234 CE mediante resolución de 29 de junio de 2007, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de julio de 2007, en el procedimiento entre

Ruben Andersen

y

Kommunernes Landsforening, en representación del municipio de Slagelse (anteriormente, municipio de Skælskør),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, y los Sres. M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits y J.-J. Kasel (Ponente), Jueces;

* Lengua de procedimiento: danés.

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;
Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de mayo de 2008;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Andersen, por el Sr. H. Nielsen y la Sra. P. Olsen, advokater;

— en nombre de la Kommunernes Landsforening, en representación del municipio de Slagelse (anteriormente, municipio de Skælskør), por los Sres. J. Mosbek y J. Vinding, advokater;

— en nombre del Gobierno danés, por el Sr. J. Bering Liisberg, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por la Sra. W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— en nombre del Gobierno sueco, por la Sra. A. Falk, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. J. Enegren y S. Schønberg, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de junio de 2008;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 8, apartados 1 y 2, de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288, p. 32).

2 Dicha petición se presentó en el ámbito de un litigio entre el Sr. Andersen y la Kommunernes Landsforening (asociación nacional de municipios daneses), en representación del municipio de Slagelse (anteriormente, municipio de Skælskør)

(Dinamarca), que había sido empleador del Sr. Andersen, relativo a la aplicación a este último de un convenio colectivo que regula el empleo en los municipios daneses.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 El segundo considerando de la Directiva 91/533 señala:

«Considerando que […] determinados Estados miembros han estimado necesario establecer disposiciones que sometan las relaciones laborales a requisitos formales; que dichas disposiciones tienen por objeto proteger en mayor grado a los trabajadores por cuenta ajena contra una posible falta de reconocimiento de sus derechos y garantizar una mayor transparencia del mercado de trabajo».

4 A tenor del séptimo considerando de dicha Directiva:

«Considerando que conviene establecer en el ámbito comunitario la obligación general de que todo trabajador por cuenta ajena disponga de un documento con los elementos esenciales de su contrato o de su relación laboral».

5 Los considerandos undécimo, duodécimo y decimotercero de dicha Directiva tienen el siguiente tenor:

«Considerando que, con el fin de salvaguardar los intereses de los trabajadores por cuenta ajena en obtener un documento, cualquier modificación de fondo de los elementos esenciales del contrato o de la relación laboral deberá serles comunicada por escrito;

Considerando que es necesario que los Estados miembros garanticen a los trabajadores por cuenta ajena la posibilidad de hacer valer sus derechos derivados de la presente Directiva;

Considerando que los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva o cerciorarse de que los interlocutores sociales establezcan por vía convencional las disposiciones necesarias, debiendo adoptar el Estado miembro todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva».

6 El artículo 1 de la Directiva 91/533, rubricado «Ámbito de aplicación», establece:

«1. La presente Directiva se aplicará a todo trabajador por cuenta ajena que tenga un contrato de trabajo o mantenga una relación laboral definidos por el derecho vigente en un Estado miembro y/o sujetos al derecho vigente en un Estado miembro.

2. Los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o mantengan una relación laboral:

a) — cuya duración total no rebase un mes,

y/o

— la duración de cuyo trabajo semanal no rebase 8 horas,

o

b) de carácter ocasional y/o especial, a condición [de que] existan razones objetivas que justifiquen la no aplicación [en estos casos].»

7 A tenor del artículo 2 de dicha Directiva, rubricado «Obligación de información»:

«1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el "trabajador", los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

[…]

d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;

e) en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral;

f) la duración de las vacaciones pagadas a las que el trabajador tenga derecho, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

g) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;

[…]

3. La información sobre los elementos a que se alude en las letras f), g), h) e i) del apartado 2 podrá derivarse, en su caso, de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.»

8 El artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva dispone:

«La información sobre los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 [de la Directiva 91/533] podrá derivarse de la entrega al trabajador, en el plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo:

a) de un contrato de trabajo escrito,

y/o

b) de un carta de contratación,

y/o

c) de uno o más documentos escritos siempre que alguno de dichos documentos incluya al menos el conjunto de los elementos contemplados en las letras a), b), c), d), h) e i) del apartado 2 del artículo 2.»

9 El artículo 3, apartados 2 y 3, de la Directiva 91/533 establece:

«2. Cuando no se entregue al trabajador ninguno de los documentos contemplados en el apartado 1 dentro del plazo previsto, el empresario estará obligado a entregarle, a más tardar dos meses después de que haya comenzado a trabajar, una declaración escrita firmada por el propio empresario que contenga, como mínimo, los elementos mencionados en el apartado 2 del artículo 2.

En caso de que el documento o documentos a que se hace referencia en el apartado 1 sólo contenga una parte de los elementos requeridos, la declaración escrita prevista en el párrafo primero del presente apartado se referirá a los restantes elementos.

3. En caso de que el contrato o la relación laboral termine antes de la expiración del plazo de dos meses a partir del inicio de su trabajo, la información prevista en el artículo 2 y en el presente artículo deberá serle suministrada al trabajador, a más tardar a la expiración de dicho plazo.»

10 El artículo 8 de dicha Directiva, rubricado «Defensa de derechos», tiene el siguiente tenor:

«1. Los Estados miembros incorporarán a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes.

2. Los Estados miembros podrán establecer que los recursos contemplados en el apartado 1 sólo puedan ser interpuestos tras haber transcurrido quince días sin respuesta a partir del requerimiento que el trabajador deberá efectuar al empresario.

No obstante, la formalidad del requerimiento previo no será requisito en los casos [de trabajadores expatriados], ni para los trabajadores con un contrato o relación laboral temporal ni para los trabajadores que no estén cubiertos por alguno de los convenios colectivos relativos a la relación laboral.»

11 Según el artículo 9, apartado 1, de la Directiva 91/533, los Estados miembros debían adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a dicha Directiva a más tardar el 30 de junio de 1993, o tenían que cerciorarse, a más tardar en esa misma fecha, de que los interlocutores sociales hubieran establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdos, debiendo adoptar

los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados impuestos por dicha Directiva.

Normativa nacional

12 El Derecho danés fue adaptado a la Directiva 91/533, por un lado, mediante la Ley codificada nº 385, de 11 de mayo de 1994, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones de la relación laboral (en lo sucesivo, «Ley sobre el certificado de trabajo») y, por otro lado, mediante convenios colectivos, entre los cuales figura el convenio colectivo relativo a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones de la relación laboral (carta de contratación), suscrito el 9 de junio de 1993 entre la federación de consejos departamentales (Amtsråtsforeningen), la asociación nacional de municipios (Kommunernes Landsforening), los ayuntamientos de Copenhague y de Frederiksberg y el sindicato de funcionarios y trabajadores contractuales municipales (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (en lo sucesivo, «convenio KTO»).

Ley sobre el certificado de trabajo

13 Según el artículo 1, apartado 3, de la Ley sobre el certificado de trabajo, dicha Ley «no se aplicará en el caso de que un convenio colectivo establezca la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables a la relación laboral e incluya cláusulas que sean cuando menos concordantes con las disposiciones de la Directiva 91/533».

14 De la resolución de remisión se desprende que la Ley sobre el certificado de trabajo no subordina el ejercicio del derecho del trabajador a interponer un recurso judicial, en caso de que el empresario no respete las obligaciones que le incumben en materia de información de los trabajadores, al requisito de que el trabajador haya requerido al empresario para que le entregue, en un plazo de 15 días, una carta de contratación que se ajuste a lo prescrito por la Directiva 91/533.

El convenio KTO

15 Tal y como se desprende de la resolución de remisión, los municipios daneses aplican lo dispuesto en el convenio KTO a todos sus trabajadores, estén o no afiliados a un sindicato.

16 Según el convenio KTO, en el supuesto de que un municipio no haya expedido una carta de contratación o de que ésta contenga errores, el municipio podrá expedir dicha carta o corregirla en un plazo de quince días a partir de que el trabajador le advierta de la omisión o de los errores. Si el empleador no responde dentro de plazo, el trabajador puede acudir a los tribunales para esgrimir sus derechos. El convenio KTO reconoce este derecho de acudir a los tribunales tanto a los trabajadores sindicados como a los no sindicados y, en ambos casos, permite asimismo que las organizaciones sindicales ejerciten este derecho.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

17 Entre 1999 y 2001, el Sr. Andersen firmó cinco contratos de reinserción profesional con el municipio de Skælskør, en aplicación de la normativa danesa en materia de política social. Dichos contratos constituían medidas de asistencia social y tenían por objeto la realización de tareas que no se podían efectuar en el ámbito de un contrato de trabajo ordinario. Las partes contratantes quedaban sujetas a la normativa aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, salvo en lo relativo a las vacaciones retribuidas, al subsidio por enfermedad o por nacimiento de un hijo y al reembolso por el empresario de los gastos de formación.

18 Dichos contratos se celebraron por duraciones de entre uno y doce meses. No obstante, debido a las ausencias del Sr. Andersen, la duración real de los contratos fue inferior a un mes.

19 Por cada uno de estos contratos, el Sr. Andersen recibió una carta de contratación que no se ajustaba a los requisitos del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 91/533. Consta en autos que, dentro del plazo de quince días a partir de que el Sr. Andersen hubiese advertido de ese hecho a su empleador, éste le entregó nuevas cartas de contratación que se adecuaban en todo punto a tales requisitos.

20 El Sr. Andersen consideró que lo dispuesto en el convenio KTO no le resultaba aplicable puesto que no estaba afiliado a ningún sindicato, por lo que interpuso ante el órgano judicial nacional competente una reclamación de indemnización de daños y perjuicios sobre la base de la Ley sobre el certificado de trabajo, que establece una indemnización a favor de los trabajadores en el supuesto de que el empleador no cumpla con sus obligaciones en materia de información de los trabajadores. Dado que en primera instancia se desestimó su reclamación, el Sr. Andersen recurrió en apelación contra dicha sentencia ante el órgano judicial remitente.

21 El Højesteret considera que la resolución del litigio principal depende de la interpretación del artículo 8, apartados 1 y 2, de la Directiva 91/533 y, dado que le surgieron dudas acerca de la interpretación exacta de dichos preceptos, decidió suspender el procedimiento y plantear ante el Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 […] en el sentido de que un convenio colectivo destinado a adaptar el Derecho nacional a sus prescripciones no se aplica a quien no sea miembro de ninguna de las organizaciones sindicales que participaron en su elaboración?

2) Si se responde negativamente a la primera cuestión, ¿debe interpretarse la expresión "los trabajadores que no estén cubiertos por alguno de los convenios colectivos relativos a la relación laboral" del artículo 8, apartado 2, [párrafo segundo,] de la Directiva en el sentido de que las disposiciones de un convenio colectivo que obligan a hacer un requerimiento previo al empresario no se extienden a un trabajador que no sea miembro de ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron dicho convenio?

3) ¿Se refieren las expresiones "contrato de trabajo temporal" y "relación laboral temporal" del artículo 8, apartado 2, [párrafo segundo,] de la Directiva a relaciones laborales de corta duración o a cualquier tipo de relación laboral de duración determinada? En el primer caso, ¿qué criterios se han de utilizar para resolver que una relación laboral es temporal (de corta duración)?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión

22 Mediante su primera cuestión, el órgano judicial remitente pregunta, en esencia, si el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional que establece que un convenio colectivo destinado a adaptar el Derecho nacional a las prescripciones de dicha Directiva será aplicable a un trabajador aunque no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron dicho convenio.

23 Debe señalarse, en primer lugar, que el tenor del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 no permite responder eficazmente a dicha cuestión.

24 En cambio, del artículo 9, apartado 1, de la Directiva 91/533, interpretado a la luz del decimotercer considerando de ésta, se desprende sin ambigüedades que los Estados miembros pueden delegar en los interlocutores sociales la adopción de las disposiciones necesarias para dar cumplimiento a dicha Directiva, siempre y cuando los Estados miembros puedan garantizar en todo momento los resultados impuestos por la Directiva.

25 Ha de añadirse que esta facultad reconocida por la Directiva a los Estados miembros es conforme con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual es lícito que los Estados miembros dejen, en primer lugar, que los interlocutores sociales lleven a cabo los objetivos de política social establecidos por una directiva en este ámbito (véanse, en

particular, las sentencias de 30 de enero de 1985, Comisión/Dinamarca, 143/83, Rec. p. 427, apartado 8; de 10 de julio de 1986, Comisión/Italia, 235/84, Rec. p. 2291, apartado 20, y de 28 de octubre de 1999, Comisión/Grecia, C-187/98, Rec. p. I-7713, apartado 46).

26 A este respecto debe señalarse, sin embargo, que dicha facultad no exime a los Estados miembros de la obligación de cerciorarse, mediante las apropiadas medidas legales, reglamentarias o administrativas, de que todos los trabajadores puedan beneficiarse de la protección que les confiere la Directiva 91/533 en toda su extensión. La garantía estatal debe cubrir todos los casos en que no se garantice de otra manera una protección y, especialmente, cuando la falta de protección se deba al hecho de que los trabajadores afectados no pertenezcan a un sindicato.

27 De lo anterior se deduce que la Directiva 91/533, en sí misma, no se opone a una norma nacional que establezca que el hecho de que un trabajador no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron un convenio colectivo destinado a adaptar el Derecho nacional a las prescripciones de dicha Directiva no impedirá, por este único motivo, que el trabajador se acoja, en aplicación de ese convenio colectivo, a la protección establecida por la Directiva en toda su extensión.

28 En el asunto principal, es incontrovertido que la normativa danesa reconoce a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio KTO, estén o no afiliados a una organización sindical, el derecho de esgrimir ante los tribunales nacionales las disposiciones protectoras de dicho convenio colectivo, de manera que todos esos trabajadores tengan la misma protección.

29 No obstante, incumbe al órgano judicial remitente examinar si dicha apreciación se corresponde con la realidad y asegurarse de que el convenio KTO puede garantizar a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación una protección efectiva de los derechos que les confiere la Directiva 91/533.

30 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional que establece que un convenio colectivo destinado a adaptar el Derecho nacional a las prescripciones de dicha Directiva será aplicable a un trabajador aunque no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron dicho convenio.

Sobre la segunda cuestión

31 Mediante su segunda cuestión, el órgano judicial remitente pregunta, en esencia, si el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que pueda considerarse que un trabajador que no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron un convenio colectivo que regula la relación laboral de dicho trabajador esté «cubierto» por ese convenio, en el sentido de dicho precepto.

32 A este respecto, debe señalarse que la expresión «que no estén cubiertos por alguno de los convenios colectivos», utilizada por el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533, permite suponer que el legislador comunitario quiso referirse a las situaciones en que los trabajadores afectados carecen de la protección jurídica que debe brindar un convenio colectivo a los trabajadores a quienes se aplica.

33 Tal y como señala acertadamente la Comisión de las Comunidades Europeas, dicha apreciación se confirma mediante una comparación de las diferentes versiones lingüísticas de la Directiva 91/533.

34 Dado que el grupo de personas cubiertas por un convenio colectivo puede ser totalmente independiente del hecho de que dichas personas estén o no afiliadas a una organización sindical que suscribió ese convenio, como sucede particularmente en el caso de un convenio colectivo declarado de aplicación general, la circunstancia de que una persona no esté afiliada a una de tales organizaciones sindicales no implica, en sí misma, que dicha persona quede excluida de la cobertura jurídica que confiere el convenio colectivo en cuestión.

35 Debe añadirse que esta interpretación es conforme con la voluntad del legislador comunitario, el cual, tal y como se desprende del apartado 24 de la presente sentencia, autoriza a los Estados miembros a delegar en los interlocutores sociales la adopción de las disposiciones necesarias, particularmente mediante convenios colectivos, para alcanzar los objetivos de la Directiva 91/533.

36 Por otro lado, esta interpretación permite cumplir con el objetivo principal de la Directiva 91/533, que, según se desprende de los considerandos segundo, quinto y séptimo de ésta, es mejorar la protección de los trabajadores informándoles de los elementos esenciales de su contrato o relación laboral, en la medida en que todos los trabajadores a quienes resulta aplicable un convenio colectivo que adapte correctamente el Derecho nacional a la Directiva podrán ampararse en ese convenio con arreglo a lo dispuesto en el Derecho nacional, estén o no afiliados a una organización sindical que lo haya suscrito.

37 En el asunto principal, corresponde al órgano jurisdiccional remitente, por un lado, verificar si, tal y como cabe deducir de las observaciones formuladas ante el Tribunal de Justicia, un trabajador como el Sr. Andersen está cubierto por el convenio KTO y, por otro lado, valorar si las disposiciones de dicho convenio colectivo pueden garantizar la protección efectiva de los derechos que la Directiva 91/533 confiere a los trabajadores.

38 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión que el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que pueda considerarse que un trabajador que no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron un convenio colectivo que regula la relación laboral de dicho trabajador esté «cubierto» por ese convenio, en el sentido de dicho precepto.

Sobre la tercera cuestión

39 Mediante su tercera cuestión, el órgano judicial remitente pregunta, en esencia, si la expresión «contrato o relación laboral temporal» utilizada en el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que se refiere al conjunto de contratos y relaciones laborales de duración determinada o solamente a los de corta duración.

40 Según reiterada jurisprudencia, para la interpretación de una disposición de Derecho comunitario es preciso tener en cuenta no sólo su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos de la normativa de la que forma parte (véanse, en particular, las sentencias de 17 de noviembre de 1983, Merck, 292/82, Rec. p. 3781, apartado 12, y de 3 de abril de 2008, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Rec. p. I-1817, apartado 30).

41 En primer lugar, en lo relativo al tenor del artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533, debe señalarse que la expresión «contrato o relación laboral temporal» utilizada en dicho precepto no se define en la Directiva y parece que no figura en ninguna otra disposición del Derecho comunitario derivado.

42 En cambio, el legislador comunitario se ha referido en reiteradas ocasiones a los contratos y relaciones laborales «de duración determinada». Concretamente, cabe citar la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DO L 206, p. 19), adoptada tan sólo cuatro meses antes que la Directiva 91/533, y 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).

43 Por consiguiente, debe deducirse que, dado que el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 utiliza la expresión «temporal» —en vez de la expresión «de duración determinada», usada anteriormente en la Directiva 91/383 y posteriormente en la Directiva 1999/70—, el legislador comunitario no tuvo la intención de cubrir todos los contratos de trabajo de duración determinada.

44 Esta interpretación de la voluntad del legislador comunitario responde a la finalidad de interpretar el Derecho comunitario, en la medida de lo posible, en un sentido que respete y garantice su coherencia interna.

45 Dicha interpretación no se desvirtúa por el hecho de que la Directiva 91/533 utilice la expresión «contrato o […] relación laboral temporal» en su artículo 2, apartado 2, precepto que enumera los elementos esenciales del contrato o relación laboral que deben ponerse obligatoriamente en conocimiento del trabajador, entre los cuales figura, en la letra e), la «duración previsible» de tal contrato o relación laboral. En efecto, la expresión «duración previsible» implica una incertidumbre temporal que difiere de la redacción precisa utilizada en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que constituye el anexo de la Directiva 1999/70, para designar el elemento característico de un contrato de duración determinada, a saber, el hecho de que el final de dicho contrato venga 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». Semejante diferencia terminológica permite presumir una diferencia conceptual.

46 En segundo lugar, en lo relativo al contexto del artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533, debe señalarse, tal y como hizo la Comisión en sus observaciones formuladas ante el Tribunal de Justicia, que el párrafo primero de dicho apartado 2 regula la posibilidad de que los Estados miembros subordinen los recursos contra el empresario que no haya cumplido con sus obligaciones a un requerimiento previo por parte del trabajador.

47 Como indicó el Abogado General en el punto 39 de sus conclusiones, procede considerar que la facultad de los Estados miembros de establecer tal formalidad previa, reconocida por el artículo 8, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 91/533, responde a un propósito de economía procesal y tiene por objeto evitar litigios, solucionando los conflictos por trámites menos costosos y complejos que los jurisdiccionales.

48 Sin embargo, el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/553 enumera tres categorías de trabajadores a quienes no cabe imponer dicha formalidad, a saber, los trabajadores expatriados, aquellos cuya relación laboral no esté cubierta por un convenio colectivo y los que tengan un contrato o relación laboral temporal. Tal y como sugiere el Abogado General en el punto 39 de sus conclusiones, procede considerar que dicha excepción establecida por el legislador comunitario trata de evitar que el requerimiento previo pueda transformarse en una formalidad excesiva que obstaculice o impida, en la práctica, el acceso a la vía judicial por parte del trabajador en cuestión.

49 En lo referente al alcance de dicha excepción, de la enumeración de las categorías de trabajadores dispensados de la formalidad del requerimiento previo se desprende que el legislador comunitario quiso proteger a los trabajadores que, por razones materiales o jurídicas, le parecían más vulnerables desde el punto de vista del cumplimiento de dicha formalidad, tal como los trabajadores expatriados, que pueden enfrentarse a dificultades relacionadas con su aislamiento geográfico, y los trabajadores cuya relación laboral no esté cubierta por un convenio colectivo, que se encuentran en una situación de aislamiento jurídico.

50 En cuanto a la inclusión de los trabajadores con un contrato o relación laboral temporal, el legislador comunitario no tenía motivos particulares para referirse a todos los trabajadores con contratos de duración determinada, sin distinción alguna y cualquiera que sea la duración del contrato. En cambio, es lógico y está justificado que pretendiera referirse a los trabajadores que tengan un contrato de corta duración, dado que precisamente dicha duración puede obstaculizar en la práctica su acceso efectivo a la vía judicial.

51 En tercer lugar, en lo relativo al objetivo del artículo 8 de la Directiva 91/533, del duodécimo considerando de ésta se desprende que dicho precepto refleja el propósito del legislador comunitario de garantizar a los trabajadores por cuenta ajena la posibilidad de hacer valer sus derechos derivados de la Directiva. Este propósito corrobora la interpretación dada en el apartado anterior de la presente sentencia, según la cual, al incluir a los trabajadores con un «contrato o relación laboral temporal», el legislador comunitario quiso referirse a los trabajadores cuyo contrato es de tan corta duración que la obligación de proceder a un requerimiento previo al recurso judicial podría perjudicar su acceso efectivo a la vía judicial.

52 Dado que la Directiva 91/533 no regula el modo de determinar más concretamente dicha duración, en principio corresponde a los Estados miembros determinarla. Tal y como sugiere el Abogado General en el punto 67 de sus conclusiones, en el supuesto de que la normativa de un Estado miembro no establezca dicha duración, corresponderá a los órganos judiciales nacionales determinarla en cada caso y en función de las particularidades de determinados sectores o de determinadas ocupaciones y actividades.

53 No obstante, es preciso señalar que dicha duración debe determinarse de forma que no vulnere la eficacia del artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533, cuyo objetivo, tal y como se ha indicado en el apartado 51 de la presente sentencia, es permitir que los trabajadores que se encuentren en una situación de precariedad puedan hacer valer directamente por vía judicial los derechos que les confiere la Directiva.

54 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión que la expresión «contrato o relación laboral temporal» utilizada en el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que se refiere a los contratos y relaciones laborales de corta duración. En el supuesto de que un Estado miembro no haya adoptado una norma a estos efectos, corresponderá a los órganos judiciales nacionales determinar dicha duración en cada caso y en función de las particularidades de determinados sectores o de determinadas ocupaciones y actividades. No obstante, dicha duración deberá determinarse de forma que garantice la protección efectiva de los derechos que la Directiva 91/533 confiere a los trabajadores.

Costas

55 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano judicial 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 Primera) declara:

1) **El artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional que establece que un convenio colectivo destinado a adaptar el Derecho nacional a las prescripciones de dicha Directiva será aplicable a un trabajador aunque no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron dicho convenio.**

2) **El artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que pueda considerarse que un trabajador que no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron un convenio colectivo que regula la relación laboral de dicho trabajador esté «cubierto» por ese convenio, en el sentido de dicho precepto.**

3) **La expresión «contrato o relación laboral temporal» utilizada en el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que se refiere a los contratos y relaciones laborales de corta duración. En el supuesto de que un Estado miembro no haya adoptado una norma a estos efectos, corresponderá a los órganos judiciales nacionales determinar dicha duración en cada caso y en función de las particularidades de determinados sectores o de determinadas ocupaciones y actividades. No obstante, dicha duración deberá determinarse de forma que garantice la protección efectiva de los derechos que la Directiva 91/533 confiere a los trabajadores.**

Firmas