

Asunto C-133/21

Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia

Fecha de presentación:

3 de marzo de 2021

Órgano jurisdiccional remitente:

Efeteio Athinon (Tribunal de Apelación de Atenas, Grecia)

Fecha de la resolución de remisión:

9 de marzo de 2020

Partes recurrentes:

VP

CX

RG

TR

y otros

Parte recurrida:

Elliniko Dimosio (Estado griego)

Objeto del procedimiento principal

Pretensión de pago de las diferencias salariales resultantes de la disparidad de trato de los trabajadores con contrato de duración determinada, siendo el único criterio de diferenciación la calificación de dicho contrato por parte del empleador o de la ley como contrato temporal de obra.

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999); artículo 267 TFUE

Cuestiones prejudiciales

- ¿Es compatible con la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE una normativa nacional, como la controvertida en el presente asunto, que impone una diferencia salarial en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada, en el sentido de la cláusula 1 de la Directiva 1999/70/CE, respecto al trabajador con contrato por tiempo indefinido, siendo el único criterio de diferenciación la calificación de dicho contrato por parte del empleador o de la ley como contrato temporal de obra?
- En particular, ¿es compatible con la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE una normativa nacional que justifica que se dispense a los trabajadores una diferencia salarial por el hecho de que han realizado su trabajo en el marco de contratos de duración determinada, a sabiendas de que su trabajo responde a exigencias permanentes y estables del empleador?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

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

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Decreto Presidencial n.º 164/2004, por el que se establecen «Disposiciones relativas a los trabajadores con contrato de duración determinada en la función pública».

Ley n.º 3205/2003, por la que se establecen «Disposiciones sobre los salarios de los funcionarios y empleados públicos, [Personas Jurídicas de Derecho Público (P.J.D.P.)] y [Entidades locales (O.T.A.)] y miembros de las fuerzas armadas en servicio permanente, así como, por extensión, de la Policía griega, los Bomberos y la Guardia Costera, y otras disposiciones pertinentes».

Ley n.º 3320/2005, por la que se establecen «Disposiciones relativas al personal del Estado y de las personas jurídicas del sector público ampliado, así como de las O.T.A.».

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 Los recurrentes fueron contratados por el Estado griego en diversas fechas, de 2001 a 2008, y trabajaron desde entonces, de forma continua e ininterrumpida, hasta que ejercitaron acciones legales en 2010 (véase el apartado 3 posterior), como personal destinado a la limpieza de edificios de colegios de enseñanza primaria y secundaria, inicialmente con contratos o relaciones laborales sucesivas que el recurrido calificaba como «contrato de obra» y, posteriormente, a partir de diciembre de 2006 y de enero de 2007, mediante contratos de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido.
- 2 Tras la presentación de las correspondientes solicitudes por parte de los recurrentes, el Consejo Central de Administración del Personal del Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton [Ministerio de Educación Pública y de Cultos Religiosos (en lo sucesivo, «MEPC»)] en 2005 y, posteriormente, el Anotato Symvoulío Epilogis Prosopikou [Consejo superior de selección de personal (en lo sucesivo, «ASEP»)] resolvieron que concurrían los requisitos para la aplicación de las disposiciones del artículo 11 del Decreto Presidencial n.º 164/2004. A raíz de dichas resoluciones, el recurrido los recalificó en puestos con contratos de trabajo por tiempo indefinido mediante decisiones del MEPC de 2006 y 2007.
- 3 A la vista de estos acontecimientos, el 10 de junio de 2010, los recurrentes interpusieron una demanda ante el Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunal de Primera Instancia de Atenas, Grecia) mediante la que solicitaban que se condenase al recurrido a pagarles los importes correspondientes a las diferencias entre las retribuciones que habían percibido de 2001 a 2008 y las previstas en la normativa para los trabajadores con calificación análoga que trabajaban al servicio del recurrido, teniendo en cuenta también el tiempo en que trabajaron con contratos calificados como contratos de obra.
- 4 Mediante sentencia definitiva n.º 2198/2011, el Monomeles Protodikeio Athinon desestimó la demanda por infundada. A raíz de la impugnación de la sentencia de primera instancia por los recurrentes ante el Efeteio Athinon (Tribunal de Apelación de Atenas, Grecia), este órgano jurisdiccional, mediante sentencia n.º 1189/2016, declaró la admisibilidad del recurso, lo estimó parcialmente y condenó al recurrido a abonar a los recurrentes los importes recogidos en el escrito de recurso más los intereses legales.
- 5 Tanto el Estado griego como los recurrentes interpusieron un recurso de casación ante el Areios Pagos (Tribunal Supremo, Grecia). El Areios Pagos se pronunció sobre las pretensiones formuladas en los escritos de recurso mediante la sentencia n.º 570/2018, la cual revocó la sentencia n.º 1189/2016 del Efeteio Athinon en la parte en que reconocía las citadas diferencias retributivas respecto al período anterior a la clasificación de los recurrentes en puestos previstos en la plantilla orgánica, y el asunto fue devuelto al mismo órgano jurisdiccional.

Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

- 6 Los recurrentes sostienen que fueron contratados como personal de limpieza para ocuparse, en virtud de contratos calificados por el recurrido como contratos de obra, de la limpieza de los colegios del recurrido. Alegan que de sus condiciones de empleo se desprende el carácter dependiente de la relación laboral así como su duración, y que estaban sujetos al poder de dirección de su empleador (el Estado griego), cuyos representantes fijaban el lugar, el tiempo y las modalidades de ejercicio de su actividad.
- 7 Al considerar que habían sufrido un trato discriminatorio por lo que respecta a las retribuciones percibidas, por no haberseles abonado las retribuciones previstas en la Ley n.º 3205/2003 para los trabajadores del sector público con contrato de Derecho privado por tiempo indefinido, los recurrentes alegan que, a falta de toda razón objetiva que justifique este trato discriminatorio, se suscita la cuestión de la aplicabilidad de la cláusula 4 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), tal como se recoge en la Directiva 1999/70, directamente aplicable.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 8 En la citada sentencia n.º 570/2018, el Areios Pagos declaró que estas diferencias retributivas no pueden estar basadas en el artículo 1 de la Ley n.º 3320/2015. En cambio, en cuanto atañe a la compatibilidad del artículo 1, apartado 4, letra a), de la Ley n.º 3320/2005 con la cláusula 4 del Acuerdo marco, este órgano jurisdiccional determinó que la citada disposición no es contraria a las de la Directiva 1999/70 ni, en particular, a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, según la cual, 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.
- 9 Además, en la citada sentencia, el Areios Pagos declaró que, en el presente asunto, no se da la comparabilidad de las condiciones de empleo de que se trata exigida por la referida cláusula, para la cual se tiene en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, la formación y las condiciones de trabajo. Por tanto, no cabe sostener que los recurrentes se encuentren en una situación comparable a la de los trabajadores fijos, de modo que no se aplica la cláusula 4 ya que la diferencia de trato afecta a situaciones distintas. En efecto, para que concurra el citado requisito de comparabilidad, no basta con que la retribución de los recurrentes no haya sido equivalente a la percibida por sus colegas que forman parte de la plantilla orgánica del recurrido, aun teniendo las mismas calificaciones y trabajando en las mismas condiciones, sin que se haga mención específica de una determinada categoría de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido ni se indiquen las actividades y tareas de ambas categorías.

- 10 El Areios Pagos señala además que la disposición legislativa relativa a la celebración de contratos temporales de obra para la limpieza de los colegios, en la parte en que remonta al período posterior a la adecuación de la normativa interna a la Directiva 1999/70 (10 de julio de 2002), no resulta arbitraria, sino que está justificada por la naturaleza particular de las tareas para cuya ejecución se celebran los contratos y por las características inherentes a dichos contratos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), dado que tales prestaciones constituyen una actividad necesaria para satisfacer las exigencias estables y permanentes para el desarrollo de la enseñanza (limpieza de los colegios), que no obliga al Estado griego a contratar a personal de plantilla mediante contratos de trabajo por cuenta ajena por tiempo indefinido, sino que ello puede alcanzarse igualmente con contratos de obra, ya sean estos celebrados con personas jurídicas (esto es, empresas de limpieza) o bien con personas físicas. Ello es así habida cuenta de que la celebración de nuevos contratos sucesivos de trabajo por cuenta ajena o de obra de duración determinada, aunque se reiteren, o incluso sean de carácter permanente, cuando así lo justifiquen razones objetivas en el sentido del artículo 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, no queda comprendida en el ámbito de protección de la Directiva, que pretende prevenir los abusos derivados de la utilización de una sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sentido de la cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco.
- 11 Según el Areios Pagos, las determinaciones antes expuestas no se diferencian por el hecho de que, en el presente asunto, los recurrentes hayan pasado a ocupar puestos de la plantilla orgánica en virtud de un contrato de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido, en aplicación de la disposición transitoria recogida en el artículo 11 del Decreto Presidencial n.º 164/2004, adoptada en ejecución de la Directiva. En efecto, la disposición del artículo 11, al remitir únicamente a lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, del Decreto Presidencial, que versa sobre la prohibición de celebrar contratos de trabajo sucesivos de duración determinada, y no a la del artículo 5, apartado 2, que permite la celebración excepcional de contratos de trabajo sucesivos de duración determinada cuando así lo justifican razones objetivas —como prevé, por otro lado, la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, y ello sin que en esta cláusula se establezcan límites temporales— es, desde este punto de vista, más favorable a los trabajadores que lo dispuesto en la Directiva.
- 12 El órgano jurisdiccional remitente señala que, en el presente asunto, los recurrentes basan su pretensión dirigida a obtener el reconocimiento de las diferencias retributivas en el hecho de que, en realidad, han realizado su actividad en condiciones de trabajo por cuenta ajena (y no en el marco de un contrato de obra) si se califica correctamente la naturaleza jurídica de la relación. Su pretensión de una retribución superior se deriva directamente de la Ley n.º 3205/2003, cuyas disposiciones se han extendido legítimamente a los trabajadores con contrato de trabajo de Derecho privado en virtud de un decreto ministerial común.

- 13 Además, según la cláusula 4 del Acuerdo marco, «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». Esta cláusula ya ha quedado incorporada al Derecho nacional, entre otras, en virtud del artículo 4 del Decreto Presidencial n.º 164/2004 en cuanto atañe al sector público.
- 14 A diferencia de la cláusula 5, relativa a la prevención de la utilización abusiva de una sucesión de contratos de duración determinada, la cláusula 4, relativa a la prohibición de discriminación, es clara y precisa y puede ser aplicada directamente (sentencia de 15 de abril de 2008, C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, apartados 59 y ss.). En efecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha subrayado reiteradamente que la cláusula 4 es fundamental y debe interpretarse en un sentido amplio y no restrictivo. Tienen la consideración de trabajadores en el sentido de la Directiva las personas con un contrato o relación laboral de duración determinada, con independencia de la calificación más específica del trabajo u obra de que se trate por parte del legislador nacional (sentencia de 13 de septiembre de 2007, C-307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, apartado 29). Por otro lado, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las condiciones de trabajo a que hace referencia la cláusula 4 del Acuerdo marco comprenden también la disparidad de trato (las retribuciones) de los trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada.
- 15 De lo anterior se sigue que la cláusula 4 del Acuerdo marco, tal como se ha incorporado en el ordenamiento jurídico griego, se opone, en principio, a cualquier discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada por sus retribuciones respecto a las de los trabajadores fijos con tareas idénticas o similares. Ahora bien, para determinar si la cláusula 4 es aplicable en el presente asunto y comprobar si se ha producido o no una infracción de dicha cláusula, no basta con que la retribución de los recurrentes no haya sido equivalente a la de sus colegas pertenecientes a la plantilla orgánica del recurrido, aun teniendo las mismas calificaciones y trabajando en las mismas condiciones, sino que procede examinar específicamente tal categoría de trabajadores con contratos de trabajo por cuenta ajena por tiempo indefinido, así como las actividades y las tareas de cada categoría de trabajadores.
- 16 En el presente asunto, ha quedado probado que los recurrentes trabajaban en condiciones de trabajo por cuenta ajena, esto es, sujetos al poder de dirección de su empleador (el Estado griego), cuyos representantes fijaban el lugar, el tiempo y las modalidades de su actividad. Por consiguiente, los recurrentes no trabajaban en realidad en virtud de contratos de obra, sino en virtud de un contrato de trabajo por cuenta ajena y, por tanto, quedaban comprendidos en el concepto de trabajador en el sentido de la cláusula 1 del Acuerdo marco.
- 17 Es por este motivo por lo que el trato discriminatorio que se les dispensa en relación con las retribuciones percibidas, al no haberseles abonado las retribuciones previstas por la normativa para los trabajadores del Estado con

contratos de trabajo de Derecho privado por tiempo indefinido, suscita la cuestión de la aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo marco, puesto que no existe ninguna razón objetiva que justifique tal disparidad de trato.

- 18 En cuanto atañe a la cuestión de la existencia de una razón objetiva, el Areios Pagos, en sentencias recientes, ha declarado que la diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada hasta su transformación en contratos de trabajo por tiempo indefinido, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto Presidencial n.º 164/2004 y en el artículo 1 de la Ley n.º 3320/2005, estaba justificada por el hecho de que habían «realizado con pleno conocimiento un trabajo dirigido a responder a exigencias permanentes», sin no obstante hacer referencia directa a la cláusula 4 del Acuerdo marco. Por tanto, es lícito preguntarse si tal circunstancia constituye una razón objetiva que justifique la exclusión de la aplicación de la prohibición de discriminación prevista en la cláusula 4 del Acuerdo marco.

DOCUMENTO DE TRABAJO