



COMUNICADO DE PRENSA n.º 29/24

Luxemburgo, 20 de febrero de 2024

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-715/20 | X (Omisión de causas de resolución)

Un trabajador contratado por tiempo determinado debe ser informado de las causas de resolución con preaviso de su contrato de trabajo cuando esté previsto que esa información se proporcione a un trabajador por tiempo indefinido

Una normativa nacional que establece la comunicación de esas causas únicamente a los trabajadores por tiempo indefinido vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del trabajador con contrato de duración determinada

El Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional que permite que un empresario no motive la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de estar obligado a ello cuando resuelve un contrato de trabajo por tiempo indefinido. En tal supuesto, un trabajador contratado por tiempo determinado se ve privado de una información importante para apreciar la eventual improcedencia de su despido y, en su caso, para ejercitar acciones judiciales. Dado que esta diferencia de trato vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares está obligado a dejar de aplicar, en cuanto sea necesario, la normativa nacional cuando no pueda interpretarla de manera conforme.

Un órgano jurisdiccional polaco conoce de un litigio entre un trabajador, empleado en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada, y su antiguo empresario. Con arreglo a la normativa nacional, este resolvió el contrato con preaviso sin indicar las causas de su decisión. El trabajador alega el carácter improcedente de su despido por considerar que la omisión de esa indicación vulnera el principio de no discriminación consagrado en el Derecho de la Unión y en el Derecho polaco. Hace valer que en la normativa polaca existe sin embargo una obligación de comunicar las causas en los casos de resolución de contratos de trabajo por tiempo indefinido.

El juez polaco pregunta al Tribunal de Justicia si esa diferencia en relación con los requisitos en materia de resolución, según el tipo de contrato de trabajo de que se trate, es compatible con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. ¹ Asimismo, desea saber si dicho Acuerdo puede ser invocado en un litigio entre particulares.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia recuerda que **la finalidad del Acuerdo Marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación.**

Al no ser informado de la causa o causas de resolución del contrato, el trabajador con contrato de duración determinada se ve privado de una información importante para apreciar la improcedencia de su despido. Por lo tanto, no dispone, con carácter previo, de información que puede ser determinante para decidir si entablar o no una acción judicial. **De este modo, la normativa polaca en cuestión establece una diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada.** No obstante, incumbe al órgano jurisdiccional nacional comprobar que el trabajador con contrato de duración determinada se encuentra, en el presente asunto, en una situación comparable a la de un trabajador contratado por tiempo indefinido por el mismo

empresario.

Además, el Tribunal de Justicia considera que **la mera naturaleza temporal de una relación laboral no basta para justificar el trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada**. La flexibilidad inherente a este tipo de contrato de trabajo no se ve, en su opinión, afectada por la comunicación de las causas de despido.

A pesar de estar obligado a garantizar la plena eficacia del Derecho de la Unión, el juez nacional no está obligado, en el presente asunto, a dejar de aplicar la disposición nacional por el mero hecho de ser contraria al Acuerdo Marco. En efecto, este Acuerdo, recogido en el anexo de una Directiva, no puede invocarse en un litigio entre particulares. No obstante, **la diferencia de trato en cuestión vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva** garantizado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Por lo tanto, el juez nacional está obligado a dejar de aplicar, en la medida en que sea necesario, la normativa nacional controvertida para garantizar la plena eficacia de ese Derecho cuando no pueda interpretar el Derecho nacional aplicable de manera conforme.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro y, en su caso, el resumen de la sentencia](#) se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca @(+352) 4303 3667.

Tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia en «[Europe by Satellite](#)» @(+32) 2 2964106.

¡Siga en contacto con nosotros!



¹ [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.