Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 20 de febrero de 2024*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — 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 — Inexistencia de obligación de indicar las causas de la resolución — Control jurisdiccional — Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea»

En el asunto C-715/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Polonia), mediante resolución de 11 de diciembre de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de diciembre de 2020, en el procedimiento entre

K. L.

y

X sp. z o.o.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. L. Bay Larsen, Vicepresidente, el Sr. A. Arabadjiev, la Sra. A. Prechal y los Sres. E. Regan, F. Biltgen y N. Piçarra, Presidentes de Sala, y los Sres. S. Rodin y P. G. Xuereb, la Sra. L. S. Rossi, los Sres. A. Kumin (Ponente) y N. Wahl, la Sra. I. Ziemele y los Sres. J. Passer y D. Gratsias, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretaria: Sra. M. Siekierzyńska, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 22 de noviembre de 2022;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. B. Majczyna y J. Lachowicz y por la Sra. A. Siwek-Ślusarek, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: polaco.

– en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Martin y las Sras. D. Recchia y A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 30 de marzo de 2023;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43), y de los artículos 21 y 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre K. L., un trabajador que fue despedido, y X sp. z o.o., una sociedad de responsabilidad limitada polaca y antiguo empresario de K. L., en relación con la resolución del contrato de trabajo de duración determinada que vinculaba a dicho trabajador con esa sociedad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 1999/70

3 A tenor del considerando 14 de la Directiva 1999/70:

«Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo».

4 El artículo 1 de la Directiva 1999/70 establece:

«La presente Directiva tiene por objeto aplicar el [Acuerdo Marco].»

Acuerdo Marco

5 El párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco está redactado como sigue:

«El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

6 Según la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

7 La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco, titulada «Ámbito de aplicación», dispone:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

8 La cláusula 3 del referido Acuerdo Marco tiene la siguiente redacción:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinid[a], en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

   En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

9 La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece:

«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.»

Derecho polaco

10 Con arreglo al artículo 8 de la ustawa — Kodeks pracy (Ley por la que se establece un Código del Trabajo), de 26 de junio de 1974 (Dz. U. n.º 24, posición 141), en su versión aplicable al litigio principal (Dz. U. de 2020, posición 1320, modificada) (en lo sucesivo, «Código del Trabajo»), un derecho no puede ejercerse de forma contraria a su finalidad socioeconómica o vulnerando los principios de la vida en sociedad.

11 El artículo 18^{3a}, apartados 1 y 2, del Código del Trabajo establece:

«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.»

12 De conformidad con el artículo 18^{3b}, apartado 1, del Código del Trabajo:

«Se entenderá por violación del principio de igualdad de trato en el empleo, con la excepción de los apartados 2 a 4, la distinción efectuada por el empresario en relación con la situación del trabajador por uno o varios motivos establecidos en el artículo 18^{3a}, apartado 1, cuya consecuencia sea en especial:

1) la negativa a establecer o a extinguir la relación laboral,

2) la configuración desventajosa del salario o de otras condiciones laborales o la postergación de la promoción o de la concesión de otras prestaciones vinculadas al trabajo,

3) […]

– salvo que el empresario acredite que se basó en causas objetivas.

[…]»

13 El artículo 30 del Código del Trabajo establece:

«1. El contrato de trabajo se extinguirá:

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. 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 indicarse la causa que la justifica.»

14 El artículo 44 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

«El trabajador podrá impugnar la resolución del contrato de trabajo ante el tribunal laboral […]».

15 De conformidad con el artículo 45, apartado 1, del Código del Trabajo:

«Cuando se determine que la resolución del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido es improcedente o infringe las disposiciones relativas a la resolución de los contratos de trabajo, el tribunal laboral —conforme a la pretensión del trabajador— declarará la nulidad de la resolución y, cuando el contrato ya haya quedado resuelto, la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo en las condiciones anteriores o la concesión de una indemnización.»

16 El artículo 50, apartado 3, del Código del Trabajo establece:

«Cuando la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada haya tenido lugar con infracción de las disposiciones relativas a la resolución de tales contratos, el trabajador únicamente tendrá derecho a una indemnización.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

17 K. L. y X celebraron un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial para el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2019 y el 31 de julio de 2022.

18 El 15 de julio de 2020, X notificó a K. L., que es el demandante en el litigio principal, una declaración de resolución de dicho contrato de trabajo respetando un plazo de preaviso de un mes. De esta manera, la resolución surtió efecto el 31 de agosto de 2020, sin que, no obstante, se le haya comunicado la causa de tal decisión a K. L.

19 Tras su despido, el trabajador interpuso una demanda ante el Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Polonia), que es el órgano jurisdiccional remitente, en la que reclamaba el pago de una indemnización en virtud del artículo 50, apartado 3, del Código del Trabajo, alegando el carácter improcedente de su despido.

20 En dicha demanda, K. L. adujo, por una parte, que la declaración de X contenía errores formales constitutivos de una irregularidad que da derecho a indemnización, en virtud del artículo 50, apartado 3, del Código del Trabajo. Por otra parte, sostuvo que, aunque el Código del Trabajo no obliga a los empresarios a indicar las causas de resolución en caso de resolución de contratos de

trabajo de duración determinada, la falta de tal indicación vulneró el principio de no discriminación consagrado en el Derecho de la Unión y en el Derecho polaco, debido a que dicha obligación existe en caso de resolución de contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido.

21 X, en cambio, alegó que había procedido al despido del demandante en el litigio principal de conformidad con las disposiciones vigentes del Derecho laboral polaco, extremo que, al parecer, no niega el demandante.

22 En la petición de decisión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente confirma que, con arreglo al Derecho polaco, en caso de demanda de un trabajador contra la resolución de su contrato de trabajo de duración determinada, el juez competente no examina la causa de despido y el trabajador afectado no tiene derecho a indemnización alguna por la falta de justificación de ese despido. Añade que, de este modo, tal trabajador se halla privado de la protección que dimana del artículo 30 de la Carta, a tenor del cual «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».

23 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala que, en 2008, el Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional, Polonia) dictó una sentencia relativa a la conformidad del artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo con la Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Constitución de la República de Polonia), de 2 de abril de 1997 (Dz. U. de 1997, n.º 78, posición 483) (en lo sucesivo, «Constitución»), habida cuenta de las diferencias que esta disposición establece en relación con los requisitos en materia de resolución según el tipo de contrato de trabajo de que se trate.

24 Según el órgano jurisdiccional remitente, en esa sentencia, dicho tribunal constitucional declaró que el artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo, por cuanto no establece la obligación de indicar la causa de la resolución en la declaración del empresario relativa a la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada, y el artículo 50, apartado 3, de ese Código, por cuanto no establece el derecho del trabajador a una indemnización por resolución injustificada de tal contrato de trabajo, son compatibles con el artículo 2 de la Constitución, que consagra el principio del Estado democrático de Derecho, así como con el artículo 32 de esta, que establece el principio de igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación en la vida política, social o económica, cualquiera que sea el motivo.

25 El órgano jurisdiccional remitente indica que el Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) llegó a la conclusión de que nada permitía tampoco considerar que la diferenciación establecida, basada en la característica de la duración del empleo, no fuera conforme a un criterio pertinente en el sentido del artículo 32 de la Constitución.

26 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente expone que el Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia), en cambio, en una sentencia dictada en 2019, expresó sus dudas en cuanto a la correcta aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco en Derecho polaco y, por consiguiente, en cuanto a la conformidad de las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo con el Derecho de la Unión. Al parecer, ese órgano jurisdiccional supremo indicó asimismo que una entidad que no dimana del Estado, como puede ser un empresario privado, no puede estar obligada a responder de la ilegalidad consistente en la transposición incorrecta de la Directiva 1999/70 al Derecho interno. El referido órgano jurisdiccional supremo no pudo excluir la aplicación del artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, en la

medida en que ni siquiera una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares puede aplicarse en el marco de un litigio entablado exclusivamente entre particulares.

27 El órgano jurisdiccional remitente añade que, en este contexto, procede tomar en consideración, en particular, las sentencias 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). A este respecto, precisa que los criterios cuya aplicación está prohibida a efectos de una distinción entre trabajadores y que fueron objeto de esas dos sentencias, a saber, la religión en el asunto que dio lugar a la sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), y la edad, en el asunto que dio lugar a la sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), se mencionan expresamente en el artículo 21 de la Carta, mientras que una relación laboral en el marco de un contrato de trabajo de duración determinada no figura entre los criterios mencionados en dicha disposición. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente observa que el artículo 21, apartado 1, de la Carta establece la prohibición de toda discriminación, y la lista de criterios que menciona no es exhaustiva, como demuestra el empleo de la expresión «en particular» en la citada disposición.

28 Por último, el órgano jurisdiccional remitente considera que, si el Tribunal de Justicia interpreta el Acuerdo Marco en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal sin aclarar la cuestión del efecto directo horizontal de la normativa de la Unión Europea cuya interpretación se solicita, resultarían de aplicación, en el Derecho polaco, dos regímenes distintos de resolución de los contratos de duración determinada en función de que el empresario constituya o no una entidad que dimana del Estado.

29 En estas condiciones, el Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta) decidió suspender el procedimiento y plantear 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 [Acuerdo Marco] en el sentido de que se oponen a una norma del Derecho nacional que establece la obligación del empresario de indicar 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, indicar 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]) las partes de un litigio judicial entre particulares y, por consiguiente, tienen las normas anteriormente citadas un efecto horizontal?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

30 Según reiterada jurisprudencia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este último proporcionar al juez nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde esta óptica, incumbe al Tribunal de Justicia reformular, en su caso, las cuestiones prejudiciales que se le han planteado. El hecho de que un órgano jurisdiccional nacional, en el plano formal, haya formulado una cuestión prejudicial refiriéndose a determinadas disposiciones del Derecho de la Unión no impide que el Tribunal de Justicia proporcione a ese órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación que puedan permitirle resolver el asunto que conoce, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia deducir del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (sentencia de 5 de diciembre de 2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, apartado 99 y jurisprudencia citada).

31 En el presente asunto, habida cuenta de todos los elementos aportados por el órgano jurisdiccional remitente y de las observaciones presentadas por el Gobierno polaco, así como por la Comisión Europea, procede reformular las cuestiones prejudiciales planteadas con el fin de proporcionar al órgano jurisdiccional remitente elementos de interpretación útiles.

32 Así pues, sin que sea necesario pronunciarse sobre la petición de interpretación del artículo 21 de la Carta, se ha de considerar que, mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional según la cual un empresario no está obligado a motivar por escrito la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de que está sujeto a tal obligación en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida, y si esa cláusula puede ser invocada en un litigio entre particulares.

33 En primer lugar, es preciso recordar que el Acuerdo Marco se aplica a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador (véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, apartado 26 y jurisprudencia citada).

34 En el presente asunto, consta que se consideraba al demandante en el litigio principal, en el marco de su relación laboral con X, como trabajador con un contrato de duración determinada, en el sentido de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco, en relación con la cláusula 3, apartado 1, de este, de modo que el litigio principal está comprendido en el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo Marco.

35 En segundo lugar, la prohibición de un trato menos favorable de los trabajadores con un contrato de duración determinada respecto del trato que se dispensa a los trabajadores contratados por tiempo indefinido, establecida en la cláusula 4 del Acuerdo Marco, se refiere a las condiciones laborales de los trabajadores. Así pues, procede determinar si la normativa controvertida en el litigio principal, en la medida en que regula la resolución de un contrato de trabajo, está comprendida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

36 Del tenor y del objetivo de dicha cláusula se desprende que esta no se refiere a la elección misma de celebrar contratos de trabajo de duración determinada en lugar de contratos de trabajo por tiempo indefinido, sino a las condiciones laborales de los trabajadores que hayan celebrado el primer tipo de contrato con respecto a las de los trabajadores empleados en virtud del segundo tipo de contrato (sentencia de 8 de octubre de 2020, Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu y otros, C-644/19, EU:C:2020:810, apartado 39 y jurisprudencia citada).

37 A este respecto, el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido del artículo 4 del Acuerdo Marco, es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empleador [auto de 18 de mayo de 2022, Ministero dell'istruzione (Tarjeta electrónica), C-450/21, EU:C:2022:411, apartado 33 y jurisprudencia citada].

38 Así, el Tribunal de Justicia ha considerado que están comprendidas en dicho concepto, en particular, la protección concedida a un trabajador en caso de despido improcedente (sentencia de 17 de marzo de 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 52 y jurisprudencia citada), así como las normas relativas al cálculo del plazo de preaviso en caso de resolución de contratos de trabajo de duración determinada y las relativas a la indemnización concedida al trabajador por la resolución del contrato de trabajo que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 28 y jurisprudencia citada).

39 En efecto, una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese de la definición de «condiciones de trabajo» las condiciones de resolución de un contrato de trabajo de duración determinada equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra el trato menos favorable (sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 29 y jurisprudencia citada).

40 A la luz de esta jurisprudencia, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal está incluida, por tanto, en el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. En efecto, dicha normativa regula la resolución de un contrato de trabajo en caso de despido, y la razón de ser de esa regulación es la relación laboral que se ha establecido entre un trabajador y su empleador.

41 En tercer lugar, procede recordar que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, en su párrafo tercero, el preámbulo del Acuerdo Marco precisa que este «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo Marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 17 de marzo de 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 48 y jurisprudencia citada).

42 El Acuerdo Marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a

dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia de 3 de junio de 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, apartado 34 y jurisprudencia citada).

43 Además, la prohibición de discriminación formulada en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco no es sino la expresión específica del principio general de igualdad, que está incluido entre los principios fundamentales del Derecho de la Unión (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 37 y jurisprudencia citada).

44 Habida cuenta de estos objetivos, esta cláusula debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 38 y jurisprudencia citada).

45 Conforme al objetivo de eliminar las discriminaciones entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores por tiempo indefinido, la referida cláusula, que tiene efecto directo, impone, en su apartado 1, una prohibición de tratar, en cuanto a las condiciones laborales, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores por tiempo indefinido comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por «razones objetivas» (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 56 y 64, y de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 42).

46 Más concretamente, procede examinar si la normativa controvertida en el litigio principal conduce, por lo que respecta a dicho régimen de resolución, a una diferencia de trato constitutiva de un trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada en comparación con los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables, antes de determinar, en su caso, si tal diferencia de trato puede estar justificada por «razones objetivas».

47 Por lo que respecta, en primer lugar, a la comparabilidad de las situaciones en cuestión, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable [sentencias de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 48 y jurisprudencia citada, y de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 51 y jurisprudencia citada].

48 Pues bien, habida cuenta del carácter general de la normativa controvertida en el litigio principal, que regula la información a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se resuelve de las causas que justifican dicha resolución, resulta que dicha normativa se aplica a trabajadores con contrato de duración determinada que pueden ser comparables a trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida.

49 Incumbe al órgano jurisdiccional remitente, único competente para apreciar los hechos, determinar si el demandante en el litigio principal se encontraba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por X durante el mismo período de

tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 17 de marzo de 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 54).

50 En lo que atañe, en segundo lugar, a la existencia de un trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada respecto del dispensado a los trabajadores por tiempo indefinido, consta que, en caso de una resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, el empresario no está obligado a comunicar de entrada al trabajador, por escrito, la causa o causas que la justifican, mientras que está obligado a hacerlo en caso de resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración indefinida.

51 A este respecto, se ha de señalar, por una parte, que la existencia de un trato menos favorable, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, se aprecia de forma objetiva. En una situación como la controvertida en el litigio principal, un trabajador con un contrato de duración determinada que es resuelto con preaviso, al no ser informado de la causa o causas de dicho despido, a diferencia de lo que sucede con un trabajador por tiempo indefinido cuyo contrato de trabajo ha sido resuelto, se ve privado de una información importante para apreciar la improcedencia del despido y considerar la posibilidad de solicitar la tutela de un tribunal. Así pues, existe una diferencia de trato entre esas dos categorías de trabajadores, en el sentido de dicha disposición.

52 Por otra parte, tanto el órgano jurisdiccional remitente como el Gobierno polaco sugieren que la falta de exigencia de tal información no excluye que el trabajador afectado esté facultado para acudir al tribunal laboral competente con el fin de que este pueda comprobar si el despido de que se trata es eventualmente discriminatorio o constituye un abuso de derecho por su incompatibilidad con la finalidad socioeconómica del Derecho en cuestión o la vulneración de los principios de la vida en sociedad, en el sentido del artículo 8 del Código del Trabajo.

53 Pues bien, debe señalarse que tal situación puede generar consecuencias desfavorables para un trabajador con un contrato de duración determinada en la medida en que dicho trabajador, aun suponiendo que se garantice el control judicial de la procedencia de las causas de resolución de su contrato de trabajo y que se garantice así una tutela judicial efectiva del interesado, no dispone, con carácter previo, de información que puede ser determinante para decidir si entablar o no una acción judicial contra la resolución de su contrato de trabajo.

54 De este modo, si el trabajador afectado alberga dudas en cuanto a la licitud de la causa de su despido, cuando el empresario no ha comunicado voluntariamente dicha causa, no tiene más opción que interponer una demanda ante el tribunal laboral competente para impugnar el despido. Solo en el contexto de tal demanda el trabajador podrá conseguir que ese tribunal ordene al empresario comunicar la causa o causas del despido, sin poder apreciar *a priori* las posibilidades de éxito de esa demanda. Pues bien, según las explicaciones facilitadas por la República de Polonia en la vista, dicho trabajador está obligado a fundamentar *prima facie*, en la referida demanda, sus alegaciones dirigidas a demostrar el carácter discriminatorio o abusivo del despido del que ha sido objeto, a pesar de desconocer las causas del mismo. A ello se añade que, aun cuando la presentación de tal demanda por un trabajador con un contrato de duración determinada ante dicho tribunal laboral sea gratuita, conforme a lo que indicó también la República de Polonia en la vista, la preparación y el seguimiento del procedimiento relativo a su examen pueden acarrear gastos para el referido trabajador, quizás unas costas que deba soportar en caso de que la demanda no prospere.

55 Por último, procede recordar en este contexto que un contrato de duración determinada deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término, en particular, como en el presente asunto, una fecha precisa. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha que determina su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato de trabajo (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 57). La resolución anticipada de tal contrato de trabajo, por voluntad del empresario, debido a circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que perturban el desarrollo normal de la relación laboral puede afectar, dado su carácter imprevisto, a un trabajador con contrato de duración determinada por lo menos en la misma medida en que la resolución de un contrato de trabajo por tiempo indefinido puede afectar al trabajador correspondiente.

56 De ello se deduce que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponderá efectuar al órgano jurisdiccional remitente, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal establece una diferencia de trato que implica un trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración determinada respecto de los trabajadores por tiempo indefinido, derivada del hecho de que a estos últimos no se les aplica la limitación en cuestión relativa a la información sobre las causas que justifican el despido.

57 En tercer lugar, sin perjuicio de la comprobación que se propone al órgano jurisdiccional remitente en el apartado 49 de la presente sentencia, es preciso determinar además si la diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores por tiempo indefinido comparables, que es objeto de las dudas del órgano jurisdiccional remitente, puede estar justificada por «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

58 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco no debe entenderse en el sentido de que permite justificar una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con contrato de duración indefinida por el hecho de que esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 57 y jurisprudencia citada).

59 Antes bien, este concepto requiere que la diferencia de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de trabajo de que se trate en el contexto específico en 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. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos por tiempo determinado 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 (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 58 y jurisprudencia citada).

60 En el presente asunto, el Gobierno polaco, basándose en el razonamiento seguido por el Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) en la sentencia mencionada en los apartados 23 a 25 de la presente sentencia, invoca la diferencia entre la función social y económica de un contrato de trabajo de duración determinada y la de un contrato de duración indefinida.

61 Según el Gobierno polaco, la distinción realizada en el Derecho polaco en cuanto a la exigencia de motivación, según se trate de la resolución de un contrato de duración indefinida o de la de un contrato de duración determinada, responde al interés en la consecución del objetivo legítimo de una «política social nacional dirigida al pleno empleo productivo». En su opinión, la consecución de este objetivo requiere una gran flexibilidad del mercado de trabajo. Pues bien, el Gobierno polaco entiende que el contrato de trabajo de duración determinada contribuye a esa flexibilidad, por un lado, al dar a un mayor número de personas una oportunidad de ser contratadas, previendo al mismo tiempo una protección adecuada de los trabajadores afectados, y, por otro, al permitir a los empresarios responder a las necesidades que pueda plantearles un aumento de su actividad, sin estar no obstante vinculados al trabajador de que se trate de manera permanente.

62 De este modo, el Gobierno polaco subraya que garantizar a los trabajadores con un contrato de duración determinada el mismo nivel de protección que el que obtienen los trabajadores por tiempo indefinido frente a la resolución de un contrato de trabajo con preaviso pondría en peligro la consecución del mencionado objetivo. Así lo confirmó el Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) al declarar que tal diferencia de regímenes era legítima a la luz de los artículos 2 y 32 de la Constitución, que consagran, respectivamente, el principio del Estado democrático de Derecho y los principios de igualdad ante la ley y de prohibición de discriminación en la vida política, social o económica.

63 Ahora bien, procede constatar que los elementos invocados por el Gobierno polaco para justificar la normativa controvertida en el litigio principal no son elementos precisos y concretos que caractericen la condición laboral de que se trata, como exige la jurisprudencia recordada en los apartados 58 y 59 de la presente sentencia, sino que se asemejan más bien a un criterio que, de manera general y abstracta, se refiere exclusivamente a la duración misma del trabajo. Por lo tanto, estos elementos no permiten garantizar que la diferencia de trato controvertida en el litigio principal responda a una necesidad auténtica, en el sentido de la referida jurisprudencia.

64 A este respecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores por tiempo indefinido vaciaría de contenido los objetivos del Acuerdo Marco y equivaldría a perpetuar una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada [véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 152 y jurisprudencia citada].

65 En cualquier caso, en virtud de la jurisprudencia mencionada en los apartados 58 y 59 de la presente sentencia, además de que tal diferencia de trato debe responder a una necesidad auténtica, debe asimismo permitir alcanzar el objetivo perseguido y resultar indispensable al efecto. Por añadidura, este objetivo debe perseguirse de forma coherente y sistemática, de conformidad con las exigencias de la referida jurisprudencia (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 62 y jurisprudencia citada).

66 Pues bien, la normativa controvertida en el litigio principal no resulta necesaria a la vista del objetivo invocado por el Gobierno polaco.

67 En efecto, aun cuando los empresarios estuvieran obligados a indicar las razones de la resolución anticipada de un contrato de duración determinada, no se verían privados, por ello, de la flexibilidad inherente a este tipo de contrato de trabajo, que puede contribuir al pleno empleo en el mercado laboral. A este respecto, se debe subrayar que la condición laboral de que se trata no se refiere a la facultad misma que tiene un empresario de resolver con preaviso un contrato de trabajo de duración determinada, sino a la comunicación escrita al trabajador de la causa o causas que justifican su despido, de modo que no es posible considerar que este requisito pueda alterar sensiblemente la referida flexibilidad.

68 En cuanto a la cuestión de si un órgano jurisdiccional nacional tiene la obligación de dejar inaplicada, en un litigio entre particulares, una disposición nacional contraria a la cláusula 4 del Acuerdo Marco, procede recordar que cuando los órganos jurisdiccionales nacionales deben resolver tal litigio, en el que se pone de manifiesto que la normativa nacional controvertida es contraria al Derecho de la Unión, corresponde a dichos órganos jurisdiccionales asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho de la Unión y garantizar su pleno efecto (sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, apartado 37 y jurisprudencia citada).

69 Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que, cuando conoce de un litigio entablado exclusivamente entre particulares, un órgano jurisdiccional nacional 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 (sentencia de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, apartado 27 y jurisprudencia citada).

70 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 interno (sentencia de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, apartado 28 y jurisprudencia citada).

71 Corresponderá al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la disposición nacional controvertida en el litigio principal, a saber, el artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo, se presta a una interpretación conforme con la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

72 Cuando no sea posible interpretar una disposición nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, el principio de primacía de este último exige que el juez nacional encargado de aplicar, en el marco de su competencia, las disposiciones de ese Derecho excluya la aplicación de cualquier disposición del Derecho nacional contraria a las disposiciones del Derecho de la Unión que tengan efecto directo.

73 No obstante, según reiterada jurisprudencia, una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular ni, por consiguiente, puede ser invocada, como tal, en su contra ante un órgano jurisdiccional nacional. En efecto, con arreglo al artículo 288 TFUE, párrafo tercero, el carácter vinculante de una directiva, en el que se basa la posibilidad de invocarla, existe únicamente con respecto «al Estado miembro destinatario» y la Unión solo está facultada para establecer con efectos inmediatos, con carácter general y abstracto, obligaciones a cargo de los

particulares en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos. Por lo tanto, 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 (sentencias de 24 de junio de 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, apartados 65 a 67, y de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, apartado 32 y jurisprudencia citada).

74 De este modo, un órgano jurisdiccional nacional no está obligado, sobre la base exclusivamente del Derecho de la Unión, a abstenerse de aplicar una disposición de su Derecho nacional contraria a una disposición del Derecho de la Unión si esta última disposición carece de efecto directo, sin perjuicio, no obstante, de la posibilidad de que dicho órgano jurisdiccional y toda autoridad administrativa nacional competente excluyan, sobre la base del Derecho interno, cualquier disposición de Derecho nacional contraria a una disposición del Derecho de la Unión que no tenga tal efecto (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de enero de 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, apartado 33).

75 Es cierto que el Tribunal de Justicia ha reconocido el efecto directo de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, al considerar que, desde el punto de vista de su contenido, esta disposición es incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional contra el Estado en sentido amplio (véanse, en este sentido, las sentencias de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 68, y de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 28; véase, asimismo, la sentencia de 10 de octubre de 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, apartados 33 a 35 y jurisprudencia citada).

76 Sin embargo, en el presente asunto, dado que el litigio principal enfrenta a particulares, el Derecho de la Unión no puede obligar al órgano jurisdiccional nacional a dejar inaplicado el artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo basándose únicamente en la constatación de que esta disposición es contraria a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

77 Dicho esto, cuando adopta una normativa que precisa y concreta las condiciones laborales reguladas, en particular, por la cláusula 4 del Acuerdo Marco, un Estado miembro aplica el Derecho de la Unión, en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta, y debe garantizar así el respeto, en particular, del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de esta [véase, por analogía, 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, apartados 45 y 46 y jurisprudencia citada].

78 Pues bien, de lo expuesto en los apartados 47 a 56 de la presente sentencia resulta que la normativa nacional controvertida en el litigio principal, que establece que un trabajador con un contrato de duración determinada que es resuelto con preaviso no será informado de entrada por escrito de la causa o causas de dicho despido, a diferencia de lo que sucede con un trabajador por tiempo indefinido, limita el acceso de dicho trabajador con contrato de duración determinada a la tutela judicial, garantizada, en particular, en el artículo 47 de la Carta. En efecto, de este modo, se priva a ese trabajador de una información importante para apreciar el eventual carácter improcedente de su despido y, en su caso, para preparar una acción judicial con objeto de impugnarlo.

79 A la vista de estas consideraciones, es preciso declarar que la diferencia de trato que establece el Derecho nacional aplicable, constatada en el apartado 56 de la presente sentencia, vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de la Carta, dado

que el trabajador con contrato de duración determinada se ve privado de la posibilidad, que sin embargo tiene el trabajador por tiempo indefinido, de evaluar previamente si procede ejercitar acciones judiciales contra la decisión de resolver su contrato de trabajo y, en su caso, interponer una demanda que impugne de manera precisa las causas de tal resolución. Por lo demás, habida cuenta de lo expuesto en los apartados 60 a 67 de la presente sentencia, los elementos invocados por el Gobierno polaco no permiten justificar tal limitación de ese derecho, con arreglo al artículo 52, apartado 1, de la Carta.

80 El Tribunal de Justicia ha precisado que el artículo 47 de la Carta es suficiente por sí solo y no es preciso que sea desarrollado por otras normas del Derecho de la Unión o del Derecho nacional para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 78).

81 Por lo tanto, en el supuesto contemplado en el apartado 76 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a prestar, en el marco de sus competencias, la protección jurisdiccional que el artículo 47 de la Carta garantiza a los justiciables, en relación con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, en lo que se refiere al derecho a la tutela judicial efectiva, que incluye el acceso a la justicia, y a dejar de aplicar, por consiguiente, el artículo 30, apartado 4, del Código del Trabajo en cuanto sea necesario para garantizar la plena eficacia de esa disposición de la Carta [véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 79, y de 8 de marzo de 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Efecto directo), C-205/20, EU:C:2022:168, apartado 57].

82 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional según la cual un empresario no está obligado a motivar por escrito la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de que está sujeto a tal obligación en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida. El órgano jurisdiccional nacional que conozca de un litigio entre particulares estará obligado, cuando no pueda interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con dicha cláusula, a prestar, en el marco de sus competencias, la protección jurisdiccional que el artículo 47 de la Carta otorga a los justiciables y a garantizar la plena eficacia de este artículo, dejando de aplicar, en cuanto sea necesario, cualquier disposición nacional contraria.

Costas

83 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 (Gran Sala) declara:

La cláusula 4 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo 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,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional según la cual un empresario no está obligado a motivar por escrito la resolución con preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada, a pesar de que está sujeto a tal obligación en caso de resolución de un contrato de trabajo de duración indefinida. El órgano jurisdiccional nacional que conozca de un litigio entre particulares estará obligado, cuando no pueda interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con dicha cláusula, a prestar, en el marco de sus competencias, la protección jurisdiccional que el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea otorga a los justiciables y a garantizar la plena eficacia de este artículo, dejando de aplicar, en cuanto sea necesario, cualquier disposición nacional contraria.

Firmas