

La empresa debe informar al empleado temporal de las causas del despido

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE/ La sentencia sienta que el trabajador tiene derecho a conocer las causas de la rescisión del contrato, para recurrir a los tribunales, si estima que son improcedentes.

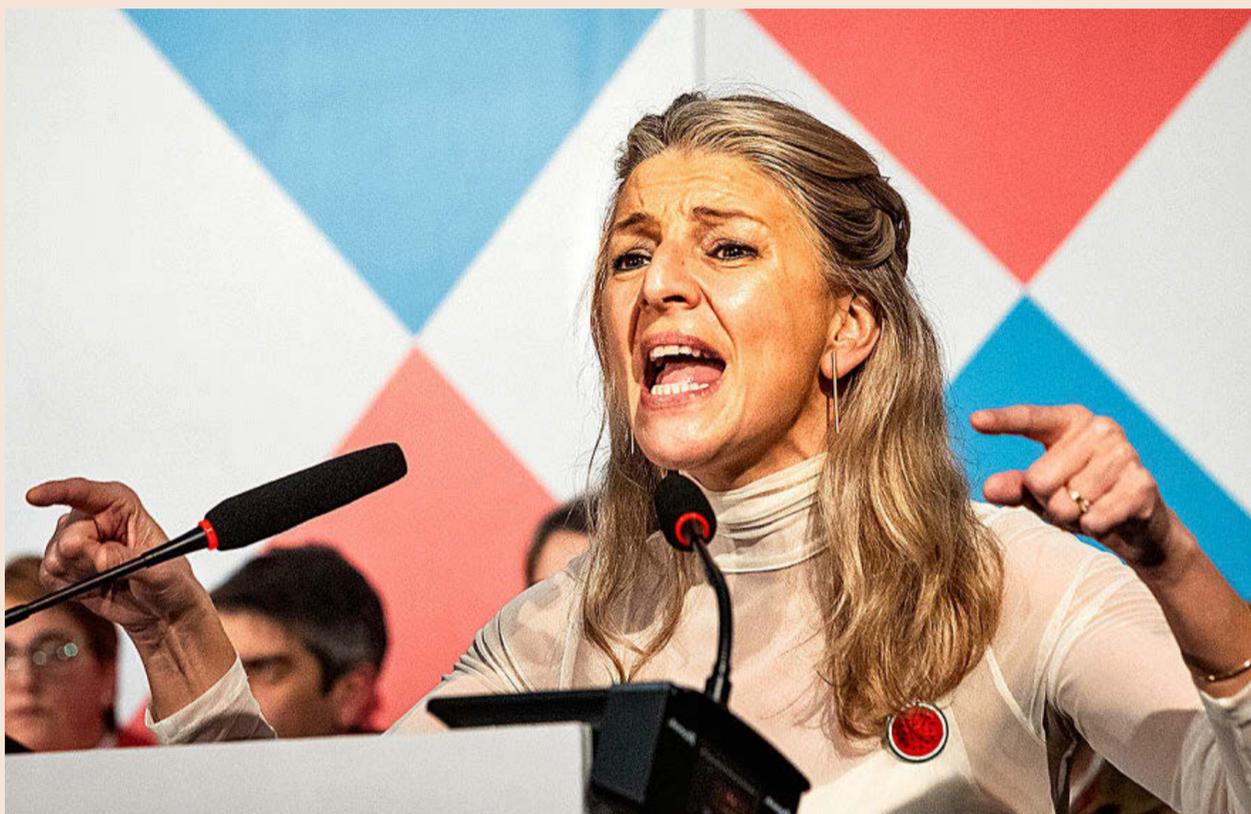
M.Valverde.Madrid

La empresa debe informar con un preaviso al trabajador temporal de las causas de su despido, de la terminación de su contrato. Como si fuese un trabajador indefinido. De lo contrario, la empresa vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, esto es, el derecho del trabajador temporal a recurrir a los tribunales, si estima que ha sido despedido de forma improcedente.

Este es el significado de la importante sentencia que publicó ayer el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con sede en Luxemburgo.

El tribunal se pronuncia así ante la consulta de un juez polaco sobre un litigio de un trabajador y un empresario. Éste, con arreglo a la normativa polaca, resolvió el contrato con el trabajador temporal con preaviso, pero sin indicar las causas de su decisión.

El empleado alegó el carácter improcedente de su despido al considerar que el hecho de que la empresa no le hubiese explicado las causas de la rescisión del contrato “vulnera el principio de no discriminación consagrado en el derecho comunitario y en el derecho polaco”, y además la tutela judicial efectiva. El empleado despedido tiene derecho a recurrir a los tribunales si considera que las razones que le da la empresa no justifican la resolución del contrato.



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en un reciente mitin con motivo de las elecciones gallegas.

El magistrado polaco preguntó al Tribunal de Luxemburgo si esa diferencia de trato de la empresa en el despido, con el trabajador temporal y el indefinido, al que si se le informa de las causas del despido, está de acuerdo con el Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre el trabajo de duración determinada.

Es una consulta de un juez polaco, pero bien vale el caso

para España y su elevada rotación del empleo temporal por la multitud de sectores que utilizan este tipo de empleo.

España

Según la Encuesta de Población Activa, en España hay 2.974.000 asalariados con contrato temporal lo que supone el 16% de los 18.035.000 trabajadores por cuenta ajena.

En España, la indemnización para el trabajador al terminar el contrato temporal es de doce días por año de servicio en la empresa. O la cuantía proporcional correspondiente al tiempo transcurrido en la empresa, si el tiempo del trabajador en la empresa no ha llegado al año. También es verdad que si expira la duración máxima del contrato, y el trabajador continúa en la empresa, porque no hay denuncia

de ninguna de las partes, el contrato se prorrogará de forma automática por tiempo indefinido. Se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda que “la finalidad del Acuerdo Marco de la UE sobre el empleo temporal es mejorar su

El Tribunal de Justicia de la UE recalca el derecho del trabajador a la protección judicial

calidad, garantizando el respeto al principio de no discriminación”. Además, “el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva forma parte de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”.

Trato favorable

La sentencia explica que “la mera naturaleza temporal de una relación laboral no basta para justificar el trato menos favorable de los trabajadores con contrato de duración terminada”.

El contrato temporal es flexible, aunque el empresario esté obligado a explicar las causas de la rescisión de la relación laboral. Por eso el Tribunal europeo sostiene que “la flexibilidad inherente a este tipo de contrato no se ve afectada por la comunicación de las causas del despido”.

En consecuencia, “el juez nacional [de cada país] está obligado a dejar de aplicar su normativa” si está en contra de la legislación comunitaria sobre esta cuestión. Es decir, “cuando no pueda interpretar el derecho nacional” de acuerdo con las reglas de la UE. O, dicho de otra manera, el tribunal [en este caso, polaco] debe resolver el litigio entre el empresario y el trabajador de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia de la UE. Y su sentencia debe valer como doctrina para todos los tribunales del país cuando diluciden sobre la misma cuestión. Y también para todas las instancias de todos los países miembros.

SMART DIGITAL ENTERTAINMENT, S.L.

El Consejo de Administración de Smart Digital Entertainment, S.L. convoca a los Sres. socios a la reunión de la Junta General de Ordinaria de Socios que se celebrará el 19 de marzo de 2024 en el domicilio social (calle Rozabella nº 2. Edificio Berlin, de Las Rozas - Madrid), a las 19:00 horas, con el siguiente

Orden del Día

1. Constitución de la Junta.
2. Aprobación de las cuentas anuales del ejercicio 2022 y distribución del resultado.
3. Aprobación de la gestión de los consejeros.
4. Aprobación del acta.

Los socios tienen derecho a solicitar las informaciones o aclaraciones que estimen oportunas sobre los asuntos comprendidos en el Orden del Día de conformidad con lo previsto en el artículo 196 de la Ley de Sociedades de Capital, y a obtener, de forma inmediata y gratuita, las cuentas anuales, del ejercicio 2022.

Madrid, 14 de febrero de 2024.

El Presidente del Consejo de Administración,
D. Juan Antonio Pérez Ramírez

S. COOP. MAD. IGUALDAD Y MUJER EN LIQUIDACIÓN

La entidad denominada SOCIEDAD COOPERATIVA MADRILEÑA IGUALDAD Y MUJER, en liquidación, notifica la disolución de la misma y el nombramiento de los socios liquidadores mediante acuerdo adoptado en Asamblea General de socios de fecha 22 de enero de 2024.

Madrid, a 23 de Enero de 2024. Los liquidadores, Martha O. Mateo de la Fuente, Tamara López Cano Ariza, F. Javier Langa Martínez.

BILBOKO PORTU AGINTARITZAK behar du

INFORMAZIO SISTEMEN ARDURADUN

Oinarriak, hemen ikusgai:
<https://sedebilbaoport.gob.es/board>
eta www.administracion.gob.es

AUTORIDAD PORTUARIA DE BILBAO precisa

RESPONSABLE DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Bases expuestas en:
<https://sedebilbaoport.gob.es/board>
y www.administracion.gob.es

ESUE

www.escuelaunidadeditorial.es

Tu Futuro es
Comunicación

Experto en
COMUNICACIÓN INTERNA PARA RECURSOS HUMANOS
Cámara de Comercio de Madrid

Máster en
COMUNICACIÓN CORPORATIVA E INSTITUCIONAL
Universidad Carlos III de Madrid

Máster en
COMUNICACIÓN DE MODA Y BELLEZA
Universidad CEU San Pablo

informacion@escuelaunidadeditorial.es

Avalada por:

Expansión

EL MUNDO

TELVA

CEU
Universidad San Pablo

uc3m

Cámara
MADRID

EDICIÓN
24
25

