



Luxemburgo, 3 de julio de 2014

Sentencia en los asuntos acumulados C-362/13, C-363/13 y C-407/13  
Maurizio Fiamingo/Rete Ferroviaria Italiana SpA, Leonardo Zappalà/Rete  
Ferroviaria Italiana SpA y Francesco Rotondo y otros/Rete Ferroviaria  
Italiana SpA

Prensa e Información

**La normativa italiana cumple los principios del Derecho de la Unión al establecer una duración máxima de un año para los contratos sucesivos de duración determinada de los marinos y una sanción en caso de utilización abusiva de dichos contratos**

*Los órganos jurisdiccionales nacionales deben realizar un examen caso por caso para garantizar que los empresarios no utilicen de modo abusivo dichos contratos*

En Italia, los contratos de trabajo de los marinos están regulados por el Código de la navegación. Dicho Código establece que la duración máxima de los contratos de duración determinada habrá de ser de un año, y exige que se mencione en ellos su fecha de inicio y su duración. Los contratos celebrados con una duración superior a un año se transforman en contratos por tiempo indefinido. En caso de que se celebren varios contratos con una duración determinada o para viajes concretos, el trabajo se considera ininterrumpido cuando entre los dos contratos medie un intervalo máximo de 60 días. Por lo tanto, esas relaciones laborales no están sometidas a la normativa adoptada específicamente con el fin de aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. Dicho Acuerdo marco, celebrado entre las organizaciones interprofesionales de vocación general,<sup>1</sup> establece los principios generales e impone las prescripciones mínimas relativas al trabajo de duración determinada, articulando un marco general destinado a garantizar la igualdad de trato de los trabajadores con contratos de duración determinada.

Los Sres. Maurizio Fiamingo, Leonardo Zappalà, Francesco Rotondo y las demás partes en el litigio son marinos inscritos en el registro de la gente de mar. Con posterioridad al año 2001, fueron contratados por Rete Ferroviaria Italiana (RFI) en virtud de sucesivos contratos de duración determinada celebrados para uno o varios viajes por un máximo de 78 días. Los marinos de que se trata embarcaban en transbordadores para llevar a cabo un trayecto entre Sicilia y Calabria (Messina/Villa San Giovanni, Messina/Reggio Calabria). Trabajaron al servicio de RFI por un plazo inferior a un año, período durante el cual siempre mediaba un período inferior a 60 días entre dos contratos.

Al considerar que sus contratos de duración determinada habían sido rescindidos ilegalmente, los citados marinos solicitaron a un órgano jurisdiccional italiano que declarara la nulidad de los contratos y los transformara en una relación laboral por tiempo indefinido. También solicitaron su readmisión y la reparación del daño sufrido.

Al conocer del asunto en última instancia, la Corte di cassazione pregunta al Tribunal de Justicia si el Acuerdo marco se aplica al trabajo marítimo y si se opone a una normativa nacional que (i) establece que los contratos de duración determinada deben indicar la duración del contrato (y no su término), (ii) considera la mera indicación del viaje o los viajes que deben efectuarse como justificación objetiva y (iii) prevé la transformación de los sucesivos contratos de duración determinada en relación laboral por tiempo indefinido en caso de que el trabajador haya sido

<sup>1</sup> 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).

empleado sin interrupción durante más de un año (considerándose ininterrumpida la relación laboral cuando los contratos estén separados por un intervalo de tiempo no superior a 60 días).

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que el ámbito de aplicación del Acuerdo marco abarca la totalidad de los «trabajadores con contrato de duración determinada», con independencia del carácter público o privado del empresario, y que los contratos de los marinos no están excluidos del citado Acuerdo marco.

El Tribunal de Justicia señala que, en consecuencia, los trabajadores como los que son objeto del presente asunto (es decir trabajadores que, empleados como marinos en virtud de sucesivos contratos de duración determinada, efectúan a bordo de transbordadores un trayecto entre dos puertos situados en un mismo Estado miembro) están comprendidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, ya que éste no excluye ningún sector específico.

El Tribunal de Justicia añade que el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 («CTM 2006»), que figura en anexo a la Directiva sobre el trabajo marítimo,<sup>2</sup> no se aplica a los marinos empleados en buques que navegan exclusivamente en aguas interiores (como sucede en el presente asunto). Al igual que las demás disposiciones de la Unión relativas al sector marítimo, el CTM 2006 no incluye reglas destinadas a garantizar que el principio de no discriminación se aplique a los trabajadores con contrato de duración determinada o a prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada.

**De ello se desprende que, a la gente de mar debe aplicársele cualquier otra disposición más específica o que ofrezca una mayor protección, como el Acuerdo marco.**

Por otro lado, el Tribunal de Justicia declara que, dado que el Acuerdo marco no contiene ninguna disposición respecto de las menciones formales que deben figurar en los contratos de duración determinada, Italia estaba facultada, con arreglo al Derecho de la Unión, a establecer en su normativa que es suficiente mencionar la duración del contrato (y no su término).

A continuación el Tribunal de Justicia recuerda que el Acuerdo marco se basa en la idea de que uno de los elementos principales de la protección de los trabajadores es la estabilidad del empleo. Para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada, el Acuerdo marco obliga a los Estados miembros a establecer **las razones objetivas** que justifican la prórroga del contrato, **la duración máxima** total de los contratos **o el número de prórrogas posibles del contrato**. En cambio, no les obliga a imponer que los contratos de duración determinada deban transformarse en contratos por tiempo indefinido y no establece los requisitos para que puedan utilizarse contratos de duración determinada, **siempre que el Derecho nacional —con independencia de la medida elegida— evite eficazmente la utilización abusiva de contratos de duración determinada.**

En consecuencia, las autoridades nacionales deben adoptar medidas proporcionadas, efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco.

Según el Tribunal de Justicia, **la normativa italiana cumple estas exigencias, ya que establece tanto una medida preventiva** (duración máxima de un año para los contratos de duración determinada sucesivos) **como una sanción en caso de abuso** (transformación de los contratos de duración determinada sucesivos en relación laboral por tiempo indefinido, cuando un trabajador haya sido empleado de modo ininterrumpido durante más de un año por el mismo empresario).

Al pronunciarse sobre los contratos de duración determinada sucesivos, los órganos jurisdiccionales nacionales deben examinar las circunstancias del caso concreto, tomando en consideración el número de contratos sucesivos celebrados con la misma persona o con el fin de

---

<sup>2</sup> Directiva 2009/13/CE del Consejo, de 16 de febrero de 2009, por la que se aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y se modifica la Directiva 1999/63/CE (DO L 124, p. 30). Dicha Directiva aplica el acuerdo relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006.

llevar a cabo el mismo trabajo, de modo que se excluya toda utilización abusiva de dichos contratos por parte del empresario.

El Tribunal de Justicia señala también que podría concluirse que existe abuso cuando la duración máxima no se calcule en función del número de días naturales cubiertos por los contratos, sino del número de días efectivamente trabajados (en particular cuando esta última cifra sea claramente inferior a la primera debido a la escasa frecuencia de los trayectos).

---

**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](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667*