

**Asunto C-326/19****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:**

23 de abril de 2019

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo del Lazio, Italia)

**Fecha de la resolución de remisión:**

28 de noviembre de 2018

**Parte recurrente:**

EB

**Partes recurridas:**

Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidencia del Consejo de Ministros)

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación)

Università degli Studi Roma Tre

**Objeto del procedimiento principal**

Recurso por el que se solicita la anulación de la nota de 21 de noviembre 2017, titulada «Respuesta a la solicitud de prórroga del contrato de investigador por duración determinada de tipo A, con arreglo al artículo 20, apartado 8, del Decreto Legislativo n.º 75 de 2017» y de la circular n.º 3/2017 adoptada por el Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Ministro de simplificación y Administración Pública), así como la declaración del derecho del recurrente a ser contratado por duración indefinida como investigador o ser sometido a la evaluación prevista en el artículo 24, apartado 5, de la Ley n.º 240 de 2010, a efectos de su inclusión en el escalafón de profesores asociados.

## Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Compatibilidad del artículo 29, apartado 2, letra d), y apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 81 de 15 de junio de 2015, del artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165 de 30 de marzo de 2001, y del artículo 24, apartados 1 y 3, de la Ley n.º 240 de 30 de diciembre de 2010, con la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que se recoge en la Directiva 1999/70/CE.

## Cuestiones prejudiciales

- 1) ¿Debe considerarse que, aun cuando no exista una obligación general de los Estados miembros de disponer la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura en 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, cuyo título es «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», considerada a la luz del principio de equivalencia, es contraria a una normativa nacional, como la constituida por el artículo 29, apartado 2, letra d), y apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 81 de 15 de junio de 2015 y el artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165 de 30 de marzo de 2001, que excluye la conversión de los contratos de duración trienal, prorrogables por dos años, conforme al artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240 de 2010, de los investigadores universitarios en contratos por tiempo indefinido?
  
- 2) ¿Debe considerarse que, aun cuando no exista una obligación general de los Estados miembros de disponer la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura en 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, cuyo título es «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», considerada a la luz del principio de equivalencia, es contraria a que una normativa nacional, como la constituida por el artículo 29, apartado 2, letra d), y apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 81 de 15 de junio de 2015 y el artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165 de 30 de marzo de 2001, sea aplicada por los órganos jurisdiccionales nacionales del Estado miembro interesado de modo que el derecho a la continuidad de la relación laboral se concede a las personas contratadas por la Administración Pública mediante modalidades de contratación flexible sujetas al Derecho laboral privado, mientras que, con carácter general, tal derecho no se reconoce al personal contratado por dicha Administración por duración determinada en régimen de Derecho público, sin que exista (por efecto de las citadas disposiciones nacionales) ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional que sancione la comisión de tales abusos contra los trabajadores?

- 3) ¿Debe considerarse que, aun cuando no exista una obligación general de los Estados miembros de disponer la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura en 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, cuyo título es «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», considerada a la luz del principio de equivalencia, es contraria a [...] una normativa nacional, como la constituida por el artículo 24, apartados 1 y 3, de la Ley n.º 240 de 30 de diciembre de 2010, que establece la celebración y la prórroga de contratos de duración determinada —por una duración total de cinco años (tres años y, en su caso, una prórroga de dos años)— entre los investigadores y la universidad, supeditando, por una parte, la celebración de tales contratos a que se produzca «en el ámbito de los recursos disponibles para la programación, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes» y, por otra parte, su prórroga a una «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas», sin establecer criterios objetivos y transparentes a fin de comprobar que la celebración y la renovación de tales contratos obedezcan efectivamente a una necesidad real, que sean adecuados para alcanzar el objetivo perseguido y necesarios a tal efecto y, en consecuencia, conlleva un riesgo concreto de utilización abusiva de este tipo de contratos, incompatible con la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco?

### **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 (en lo sucesivo, «Directiva 1999/70») y, en particular, la cláusula 5 de dicho Acuerdo Marco.

Recomendación de la Comisión, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (2005/251/CE).

### **Disposiciones de Derecho nacional invocadas**

Ley n.º 240 de 30 de diciembre de 2010, titulada «Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario» (Normas en materia de organización universitaria, personal académico y selección de personal, y de delegación al Gobierno para incentivar la calidad y eficiencia del sistema universitario; en lo sucesivo, «Ley 240/2010»). En particular, el artículo 24, que lleva por título «Investigadores contratados por duración determinada», prevé en sus dos primeros apartados que, a fin de

desarrollar actividades de investigación y docencia, las universidades pueden celebrar contratos de trabajo por cuenta ajena de duración determinada con<sup>o</sup> candidatos seleccionados mediante procedimientos públicos de selección, que se registrarán por la normativa establecida por las propias universidades. Tales procedimientos deberán ser publicados en la Gazzetta Ufficiale (Diario Oficial) y en los sitios de Internet de la universidad, del Ministerio y de la Unión Europea y para participar en ellos será necesario estar en posesión del título de doctor o de investigador o de otro título equivalente. La selección deberá estar precedida de una evaluación preliminar de los candidatos sobre la base de sus títulos, currículum y producción científica. Conforme al apartado 3 del citado artículo, los contratos en cuestión pueden revestir la forma de «a) contratos de duración trienal, que podrán ser objeto de una única prórroga de dos años, previa evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas» (contrato de investigador de tipo A) o «b) contratos trienales, reservados a los candidatos que hayan sido contratados bajo el régimen establecido en la letra a)» o a los candidatos «que hayan obtenido la habilitación científica nacional para desempeñar las funciones de profesor de primer o segundo nivel», así como otras clases de candidatos (contrato de investigador de tipo B). Los titulares de un contrato de investigador de tipo B que hayan obtenido la habilitación científica, serán evaluados por la universidad, en el tercer año de dicho contrato, con vistas a su incorporación a la categoría de profesores asociados y si la evaluación resulta positiva una vez extinguido el contrato pasarán a formar parte de dicha categoría.

Decreto Legislativo n.º 75 de 25 de mayo de 2017, «Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.º 165 (...)» (Modificaciones y disposiciones adicionales del Decreto n.º 165 de 30 de marzo de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 75/2017»). En particular, el artículo 20, titulado «Eliminación del empleo precario en las Administraciones Públicas», prevé en su apartado 1 que las Administraciones, con el fin de eliminar el empleo precario y reducir la utilización de contratos de duración determinada, en el trienio 2018-2020 podrán contratar personal por tiempo indefinido que «a) después de la fecha de entrada en vigor de la Ley n.º 124 de 2015, preste servicio en virtud de contratos de duración determinada en la Administración contratante [...]; b) haya sido contratado por duración determinada, para la realización de las mismas actividades, tras haber superado un concurso celebrado por una Administración pública, que puede ser distinta de la contratante; c) haya completado, el 31 de diciembre de 2017, en el seno de la Administración contratante mencionada en la letra a), al menos tres años de servicio, incluso no continuados, en los últimos ocho años». Por otra parte, con arreglo al apartado 2 del mismo artículo, en dicho trienio, las Administraciones podrán convocar, con determinados requisitos, concursos reservados al personal que «a) después de la fecha de entrada en vigor de la Ley n.º 124 de 2015, sea titular de un contrato de trabajo flexible en la Administración convocante del concurso; b) el 31 de diciembre de 2017 haya completado al menos tres años de contrato, incluso no continuados, en los últimos ocho años, en la Administración convocante del concurso». De conformidad con el apartado 8 del mencionado artículo, las Administraciones podrán prorrogar las relaciones laborales de carácter flexible existentes con los participantes en los

procedimientos descritos en los apartados 1 y 2 precedentes, hasta su conclusión. Con arreglo a su apartado 9, el artículo 20 «no se aplicará a la selección de personal docente, de enseñanza y administrativo, técnico y auxiliar (ATA) en las instituciones académicas y educativas estatales», y los investigadores becarios de las entidades públicas de investigación están comprendidos, en cambio, en el ámbito de aplicación del apartado 2 del citado artículo.

Decreto Legislativo n.º 165 de 30 de marzo de 2001, «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» (Normas generales de regulación del trabajo en las Administraciones Públicas; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 165/2001»). En concreto, el artículo 3, titulado «Personal en régimen de Derecho público», prevé en su apartado 2 que «las relaciones de trabajo de los profesores e investigadores universitarios, de duración determinada o por tiempo indefinido, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes en cada caso, hasta que se promulgue la normativa específica de naturaleza orgánica». El artículo 36 de dicho Decreto Legislativo, en su versión vigente a partir del 22 de junio de 2017, dispone en sus dos primeros apartados que, por norma general, las Administraciones Públicas celebrarán únicamente contratos de trabajo por tiempo indefinido, pero podrán recurrir a las modalidades contractuales laborales de carácter flexible previstas por la Ley cuando así lo exijan circunstancias temporales o excepcionales. Con arreglo al apartado 5 de ese mismo artículo, «en todo caso, la infracción de disposiciones imperativas sobre contratación o empleo de trabajadores por parte de las Administraciones Públicas no conllevará la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido con tales Administraciones Públicas, sin perjuicio de la responsabilidad y de las sanciones a que pudiera dar lugar. El trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización por el perjuicio sufrido en el supuesto de que la prestación laboral infrinja disposiciones imperativas. [...]». El sucesivo apartado 5-*quater* prevé que los contratos de trabajo celebrados en infracción del artículo 36 serán nulos. A continuación, el apartado 5-*quinquies* establece que el mencionado artículo, «sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5, no se aplicará a la selección de personal docente, de enseñanza y administrativo, técnico y auxiliar (ATA), de duración determinada en las instituciones académicas y educativas estatales [...]».

Decreto Legislativo n.º 81 de 15 de junio de 2015, «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.º 183» (Régimen orgánico de los contratos de trabajo y revisión de la normativa sobre funciones, conforme al artículo 1, apartado 7, de la Ley n.º 183 de 10 de diciembre de 2014; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 81/2015»). En particular, el artículo 19, en la versión aplicable al caso de autos antes de la modificación introducida por el Decreto-ley n.º 87/2018, disponía que una relación laboral de duración determinada entre un mismo empleador y un mismo trabajador, en virtud de contratos sucesivos, no podía prolongarse más allá de 36 meses. El artículo 29, apartado 2, letra d), del citado Decreto Legislativo, que entró en vigor el 12 de agosto de 2018, prevé que «asimismo, están excluidos del ámbito de aplicación

del presente capítulo: (...) d) los contratos de duración determinada celebrados con arreglo a la Ley n.º 240 de 30 de diciembre de 2010». Finalmente, el apartado 4 de este último artículo dispone que todo ello «se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165 de 2001».

### **Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal**

- 1 EB, parte recurrente, es investigador universitario en virtud de un contrato de duración determinada en la Università degli Studi «Roma Tre».
- 2 En efecto, superó un concurso público, convocado conforme al artículo 24, apartado 2, de la Ley 240/2010, como investigador por duración determinada con un contrato trienal, prorrogable en una sola ocasión por un máximo de dos años. En octubre de 2014 obtuvo además la habilitación científica nacional en el sector científico académico IUS/10 — Derecho administrativo, de conformidad con el artículo 16 de dicha Ley.
- 3 Antes de finalizar su contrato, el recurrente solicitó a su Departamento una prórroga bienal, que le fue concedida el 14 de mayo de 2015.
- 4 En los dos años siguientes, el Departamento de Jurisprudencia de la Universidad «Roma Tre» incorporó, en particular en el ámbito del Derecho administrativo, como profesores asociados a dos investigadores por duración indefinida que habían obtenido la habilitación científica nacional de segundo nivel, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 240/2010. No se convocó ningún procedimiento de esta misma índole para los investigadores por duración determinada.
- 5 El 8 de noviembre de 2017, el recurrente presentó una solicitud de prórroga de su contrato al amparo del artículo 20, apartado 8, del Decreto Legislativo n.º 75/2017, alegando que las disposiciones de dicho artículo son aplicables también al personal docente universitario, y solicitó a la Università degli Studi «Roma Tre» que pusiera en práctica, a partir de 2018, el procedimiento de estabilización previsto en el apartado 1 del citado Decreto.
- 6 Dicha Universidad, mediante nota de 21 de noviembre de 2017, denegó la solicitud del recurrente aduciendo que el artículo 20, apartado 8, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no se aplica a la categoría de investigador por duración determinada y que, con arreglo a la Ley 240/2010, las universidades ya no pueden utilizar los procedimientos antes vigentes dirigidos a la categoría de investigador por duración indefinida.
- 7 Mediante recurso notificado el 6 de diciembre de 2017 y presentado el 11 de diciembre de 2017, el recurrente impugnó ante el órgano jurisdiccional remitente la nota antes citada y la circular n.º 3/2017 adoptada por el Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, solicitando su anulación. El recurrente solicita además que se declare su derecho a ser contratado por duración

indefinida como investigador o ser sometido a la evaluación prevista en el artículo 24, apartado 5, de la Ley n.º 240 de 2010, a efectos de su inclusión en el escalafón de profesores asociados.

- 8 El Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca y la Università degli Studi «Roma Tre» solicitan la desestimación del recurso.

### **Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal**

- 9 Según el recurrente, el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 presenta carácter general, en el sentido de que se aplica asimismo a las relaciones laborales en régimen de Derecho público y, por tanto, también a los investigadores de tipo A. La circular n.º 3/2017 recurrida, al afirmar que el artículo de que se trata no es aplicable a los empleados en régimen de Derecho público, vulnera el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada contenido en la Directiva 1999/70, que supedita a estrictos requisitos la posibilidad de que los empleadores utilicen contratos de duración determinada, exigiendo para ello razones objetivas que permitan evitar abusos.
- 10 Según el recurrente, si se considerara que el citado artículo no es aplicable a los investigadores por duración determinada, se produciría una desigualdad de trato con respecto a los investigadores de las entidades públicas de investigación, para los cuales se prevé, en cambio, la posibilidad de estabilización.
- 11 El recurrente sostiene asimismo que el —artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo n.º 81/2015—, al excluir los contratos de duración determinada celebrados al amparo de la Ley 240/2010 de la aplicación de la regulación del trabajo de duración determinada que establece dicho Decreto Legislativo —y en particular de la aplicación de la norma que fija en 36 meses el período máximo de la relación laboral de duración determinada—, es incompatible con el Derecho de la Unión, por no existir razones objetivas por las cuales el investigador universitario deba ser contratado por duración determinada, en particular cuando la relación laboral puede ser superior, como sucede en el caso del recurrente, a tres años. En este último supuesto, en efecto, la relación laboral con una duración superior a 36 meses no puede obedecer a exigencias de carácter temporal del empleador.
- 12 Por otra parte, el artículo 24, apartado 5, de la Ley 240/2010, por cuanto no prevé la posibilidad de que los investigadores de tipo A que han obtenido la habilitación científica nacional sean evaluados a efectos de su inclusión en el escalafón de profesores asociados, infringe el principio de no discriminación que se recoge en la cláusula 4 del Acuerdo marco contenido en la Directiva 1999/70.
- 13 El recurrente invoca también, por último, el principio de equivalencia del Derecho de la Unión, en virtud del cual, si no existe otra norma favorable, ha de tomarse en consideración el caso de los trabajadores privados (para los cuales se prevé la transformación automática de la relación laboral en una de duración indefinida),

de los profesores escolares (para quienes existen las listas cerradas de clasificación y otros procedimientos para la inclusión en el escalafón) y de todos los demás empleados públicos (a los que se aplica el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017).

- 14 La Università degli Studi «Roma Tre», parte recurrida, considera que el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no es aplicable al personal en régimen de Derecho público, como los investigadores universitarios, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 165/2001. Alega además que el artículo en cuestión no entraña ninguna desigualdad de trato entre los investigadores de tipo A y otros empleados, como los investigadores becados de las entidades de investigación, ya que estos últimos no son personal en régimen de Derecho público.
- 15 La parte recurrida estima asimismo que las diferencias en los regímenes aplicables a los investigadores de tipo B y los de tipo A, tal como prevé la Ley 240/2010, son razonables habida cuenta de la mayor experiencia investigadora de la que disponen los primeros.

#### **Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial**

- 16 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de la compatibilidad del artículo 29, apartado 2, letra d), y apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015, así como del artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001 con la cláusula 5 del Acuerdo marco contenido en la Directiva 1999/70, por lo que respecta específicamente al caso de los investigadores universitarios que se mencionan en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley 240/2010 (los denominados «investigadores de tipo A»).
- 17 El artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo n.º 81/2015 impide, en efecto, la transformación de la relación de duración determinada de tales empleados en una relación de duración indefinida, introduciendo así una excepción a la regulación general contenida en dicho Decreto Legislativo que, en la época de los hechos analizados, fijaba para los contratos de duración determinada un período máximo de 36 meses, superado el cual el contrato de trabajo se transformaba automáticamente en un contrato de duración indefinida.
- 18 El apartado 4 del mismo artículo reproduce, a su vez, lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165/2001, que establece en su apartado 2 que las Administraciones podrán recurrir a las modalidades contractuales laborales flexibles previstas legalmente, si bien solo cuando concurren exigencias de carácter temporal o excepcional y, en su apartado 5, que «en todo caso, la vulneración de disposiciones imperativas relativas a la contratación o el empleo de trabajadores por parte de las Administraciones Públicas no podrá generar una relación laboral de duración indefinida con tales Administraciones Públicas, sin perjuicio de cualesquiera responsabilidades y sanciones. El trabajador afectado tendrá derecho a ser indemnizado por los daños soportados por los servicios

laborales prestados en infracción de las disposiciones imperativas. [...]». En consecuencia, esta última disposición también impide de manera expresa la transformación de la relación laboral en una relación de duración indefinida.

- 19 El órgano jurisdiccional remitente invoca a este respecto la sentencia del Tribunal de Justicia, C-184/15, en la que declaró que «para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada». En tal sentencia, el Tribunal de Justicia declaró también que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco contenido en la Directiva 1999/70 «debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional [...] sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo, a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar».
- 20 Pues bien, de lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 se desprende que en el ordenamiento italiano existe el derecho al mantenimiento de la relación laboral para las personas contratadas por la Administración mediante un contrato de trabajo flexible sujeto al Derecho laboral privado. Procede recordar que el recurrente, en su condición de investigador, forma parte, en cambio, del personal en régimen de Derecho público.
- 21 En opinión del órgano jurisdiccional remitente, no existe en el ordenamiento interno, para esta categoría de personas, ninguna medida eficaz, alternativa a la transformación de la relación laboral, que sancione la utilización abusiva del contrato de duración determinada. La única medida eficaz en tal sentido consistiría, en efecto, en una indemnización pecuniaria por la falta de constitución de una relación laboral de duración indefinida.
- 22 La reparación compensatoria prevista en el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, que se menciona en el apartado 18 *supra*, no constituye, por tanto, una medida eficaz, puesto que dicha reparación consiste en una liquidación global del daño, que constituye una mera indemnización. Por consiguiente, no se confiere protección mediante indemnización pecuniaria y menos aún en forma específica.

- 23 Según el órgano jurisdiccional remitente, el referido artículo 36, en la parte en que dispone que la vulneración de disposiciones imperativas relativas a la contratación de trabajadores por parte de las Administraciones Públicas no puede generar una relación laboral de duración indefinida con dichas Administraciones Públicas, suscita dudas acerca de su compatibilidad con el Derecho de la Unión, en concreto en el contexto específico del presente asunto.
- 24 Efectivamente, el recurrente participó con éxito en un procedimiento de selección —tal como se prevé en el artículo 24 de la Ley 240/2010, que respetó el principio de buen funcionamiento de la Administración Pública—, lo cual dio lugar al establecimiento de una relación laboral de duración determinada, que supone una utilización abusiva del contrato de duración determinada y, por consiguiente, una vulneración del principio, enunciado en dicho artículo 36, apartado 1, en virtud del cual las Administraciones solo contratarán mediante contratos laborales de duración indefinida. Debe recordarse que ese mismo artículo prevé más adelante, en su apartado 2, que solo cabe utilizar otros tipos contractuales «por exigencias justificadas de carácter exclusivamente temporal o excepcional».
- 25 De lo expuesto en los apartados precedentes se desprende, por consiguiente, que en virtud del artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, el empleado resulta privado tanto del contrato de trabajo, que no es transformado, como de una protección eficaz mediante indemnización, infringiendo lo previsto en la cláusula 5 del Acuerdo marco contenido en la Directiva 1999/70 y los principios de equivalencia, efectividad y disuasión. El órgano jurisdiccional remitente cita también al respecto la sentencia del Tribunal de Justicia, Sciotto, C-331/17.
- 26 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de la compatibilidad con el Derecho de la Unión del artículo 24, apartados 1 y 3, de la Ley 240/2010, que fija en tres años, con posible prórroga bienal, la duración del contrato de los investigadores.
- 27 En efecto, la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada, conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco contenido en la Directiva 1999/70 debe estar justificada por razones objetivas, sin que sea suficiente una norma nacional que autorice de forma general la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, tal como se declaró en la citada sentencia del Tribunal de Justicia.
- 28 Por último, ni las exigencias presupuestarias de las Administraciones ni un requisito como el de la «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas», al que está sujeta la renovación bienal, permiten justificar a falta de medidas adecuadas para prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, de conformidad con la cláusula 5 del citado Acuerdo marco.