

Asunto C-212/04

Konstantinos Adeneler y otros contra Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)

(Petición de decisión prejudicial
planteada por el Monomeles Protodikeio Thessalonikis)

«Directiva 1999/70/CE — Cláusulas 1, letra b), y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector público — Concepto de “contratos sucesivos” y concepto de “razones objetivas” que justifican la renovación de dichos contratos — Medidas destinadas a prevenir los abusos — Sanciones — Alcance de la obligación de interpretación conforme»

Conclusiones de la Abogado General Sra. J. Kokott, presentadas el 27 de octubre de 2005	I - 6062
Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 4 de julio de 2006	I - 6091

Sumario de la sentencia

1. *Cuestiones prejudiciales — Competencia del Tribunal de Justicia — Límites (Art. 234 CE)*

2. *Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE*
[Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 5, ap. 1, letra a)]
3. *Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE*
(Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 5)
4. *Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE*
(Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 5, ap. 1)
5. *Actos de las instituciones — Directivas — Ejecución por los Estados miembros*
(Arts. 10 CE, párr. 2, y 249 CE, párr. 3)

1. El procedimiento previsto en el artículo 234 CE es un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, a través del cual el primero aporta a los segundos los elementos de interpretación del Derecho comunitario que precisan para resolver los litigios de que conocen. En el contexto de esta cooperación, el órgano jurisdiccional nacional que conoce del litigio, que es el único que tiene un conocimiento directo de los hechos del asunto y ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, es quien está en mejores condiciones para apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder emitir su fallo como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, desde el momento en que las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho comunitario, en principio el

Tribunal de Justicia está obligado a pronunciarse.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia considera que le corresponde examinar las circunstancias en las que el juez nacional se dirige a él, con objeto de verificar su propia competencia. En efecto, el espíritu de colaboración que debe presidir el funcionamiento de la remisión prejudicial supone asimismo que, por su parte, el juez nacional tenga en cuenta la función confiada al Tribunal de Justicia, que es la de contribuir a

la administración de justicia en los Estados miembros y no la de formular opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas.

(véanse los apartados 40 a 42)

2. La cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, disposición que se refiere a las «razones objetivas» que justifican la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada cuya única justificación radique en haber sido establecida por una disposición legal o reglamentaria general de un Estado miembro. Por el contrario, a efectos de dicha cláusula, el concepto de «razones objetivas» exige que la normativa nacional justifique la utilización de este tipo particular de relaciones laborales por la existencia de factores concretos, derivados principalmente de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla.

En efecto, una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización

sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto, a través de una norma legal o reglamentaria, entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco. Así, aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral. Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto.

(véanse los apartados 71 a 75 y el punto 1 del fallo)

3. La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70, relativa al Acuerdo marco de

la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, disposición que se refiere a las medidas destinadas a prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que considera que únicamente deben calificarse de «sucesivos» a efectos de dicha cláusula los contratos o relaciones laborales de duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a veinte días laborables.

permitir que los empresarios utilicen abusivamente este tipo de relaciones laborales.

(véanse los apartados 84 a 86 y 89 y el punto 2 del fallo)

En efecto, dicha normativa nacional puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco, puesto que una definición tan rígida y restrictiva de las circunstancias en que unos contratos de trabajo que se siguen deben considerarse «sucesivos» permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años, ya que, en la práctica, al trabajador no le quedaría otra opción, en la mayoría de los casos, que aceptar interrupciones de unos veinte días laborables en la cadena de contratos celebrados con su empresario. Además, una normativa nacional de esta índole no sólo entraña el riesgo de excluir de hecho a un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco pretenden dispensar a los trabajadores, vaciando de una buena parte de su contenido el objetivo perseguido por estas normas, sino también el riesgo de

4. El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70, 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, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos.

(véanse el apartado 105 y el punto 3 del fallo)

5. En el supuesto de adaptación tardía del ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate a una directiva cuyas disposiciones pertinentes carecen de efecto directo, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados, a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva, a interpretar su Derecho interno en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con objeto de alcanzar los resultados que ésta persigue, dando prioridad a la interpretación de las normas nacionales que mejor se ajuste a dicha finalidad, para llegar así a una solución compatible con las disposiciones de dicha directiva.

efectivamente en vigor en el Estado miembro de que se trate las medidas nacionales de adaptación del Derecho interno a la directiva no constituye el criterio pertinente. En efecto, tal solución entrañaría un grave riesgo de comprometer la plena eficacia del Derecho comunitario y la aplicación uniforme de dicho Derecho a través de las directivas. Por otra parte, a partir de la fecha de entrada en vigor de una directiva, los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros deben abstenerse en la medida de lo posible de interpretar su Derecho interno de un modo que pueda comprometer gravemente, tras la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva, la realización del objetivo perseguido por ésta.

De ello se deduce necesariamente que, en tal supuesto, la fecha en la que entren

(véanse los apartados 115, 116, 123 y 124 y el punto 4 del fallo)