



Luxemburgo, 17 de julio de 2014

Conclusiones del Abogado General en los asuntos acumulados C-22/13,
C-61/13 a C-63/13 y C-418/13

Raffaella Mascolo y otros/Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della
Ricerca, Fortuna Russo/Comune di Napoli y Carla Napolitano y
otros/Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Prensa e Información

Según el Abogado General Maciej Szpunar, la normativa italiana sobre los contratos de duración determinada en el sector escolar es contraria al Derecho de la Unión

Una gran parte de los puestos habría podido quedar cubierta mediante contratos por tiempo indefinido

La normativa italiana establece un sistema para sustituir al personal docente en el sector de la escuela pública basado en listas de aptitud, en las que se inscriben los docentes suplentes por orden de antigüedad. Éstos pueden adquirir la titularidad en función de los puestos disponibles y de su progresión en estas listas. No obstante, los procedimientos de oposición convocados para la contratación de personal titular en el sector de la escuela pública quedaron interrumpidos entre 1999 y 2011. El sistema no prevé ni la duración máxima de los contratos ni el número máximo de renovaciones respecto del personal suplente contratado mediante contratos de duración determinada.

Las Sras. Raffaella Mascolo, Fortuna Russo, Carla Napolitano y otras personas fueron contratadas en centros públicos como docentes y administrativas en virtud de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Trabajaron para sus respectivos empleadores durante períodos diferentes, habiendo cubierto todas ellas al menos 45 meses de trabajo durante un período de cinco años. Al considerar que esos contratos eran ilegales, la Sra. Mascolo y las otras personas afectadas presentaron una demanda solicitando la conversión de esos contratos de duración determinada en relaciones laborales por tiempo indefinido, la adquisición de la titularidad, el pago de los salarios correspondientes a los períodos de interrupción entre los contratos y, con carácter subsidiario, una indemnización por los daños sufridos.

La Corte costituzionale (tribunal constitucional italiano) y el Tribunale di Napoli (tribunal de Nápoles) preguntan al Tribunal de Justicia si la normativa italiana se ajusta al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.¹

En sus conclusiones presentadas hoy el Abogado General Maciej Szpunar comienza recordando que el Acuerdo marco establece disposiciones protectoras mínimas con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y de evitar la precarización de la situación de los asalariados.² De su ámbito de aplicación no está excluido ningún sector particular;³ cubre a todos los trabajadores que hayan celebrado directamente un contrato con un empleador (público o privado) o que hayan establecido una relación laboral con tal empleador. La finalización del contrato o de la relación laboral debe quedar determinada a través de requisitos objetivos (una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento

¹ Acuerdo marco celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en anexo a 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 L 175, p. 43).

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (asunto [C-144/04](#), véase, asimismo, el CP nº [99/05](#)).

³ Sentencias del Tribunal de Justicia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (asunto [C-212/04](#), véase, asimismo, el CP nº [54/06](#)), de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros (asuntos [C-378/07 a C-380/07](#)) y de 11 de abril de 2013, Della Rocca (asunto [C-290/12](#)).

determinado). En consecuencia, **los contratos de duración determinada en el sector de la enseñanza pública están incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco.**

El Acuerdo marco establece reglas generales para evitar la utilización abusiva de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos.⁴ De este modo, impone medidas de prevención (indicación de las razones objetivas que justifican la renovación o determinación de la duración máxima total de estos contratos y de su número) y contempla sanciones en caso de que se cometan abusos.

El Tribunal de Justicia ya ha declarado que la **necesidad temporal de sustitución de personal** puede constituir una **razón objetiva que justifique la renovación de contratos de duración determinada**, siempre que esta necesidad esté **motivada por circunstancias específicas y concretas que caractericen una determinada actividad o tenga por objeto sustituir a otros trabajadores que temporalmente no puedan ejercer sus funciones** (empleados en situación de baja por enfermedad o por maternidad o de permiso parental, etc.).⁵ En consecuencia, las autoridades nacionales deben establecer criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar si tales contratos responden efectivamente a una necesidad real de carácter provisional, y no a una necesidad permanente y duradera.

Por el contrario, **la renovación de contratos de duración determinada no está justificada cuando pretende atender a necesidades de carácter permanente y duradero.** Las autoridades nacionales deben examinar en cada caso todas las circunstancias del asunto con objeto de excluir la utilización abusiva de contratos de duración determinada que se hayan celebrado aparentemente para atender a una necesidad de sustitución de personal.⁶

El Abogado General señala que la normativa italiana no determina ni el número de contratos sucesivos que pueden celebrarse ni su duración máxima. Pone igualmente de relieve que esta normativa está formulada de manera general y abstracta, sin una relación tangible con el contenido específico o con las condiciones concretas de ejercicio de la actividad. Además, la normativa italiana no permite establecer criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar si existe una necesidad real de sustitución temporal. Por último, no limita ni la celebración ni la renovación de los contratos con el personal destinado a sustituir a las personas temporalmente ausentes.

En estas circunstancias, el Abogado General considera la finalidad de estas sustituciones es atender a necesidades permanentes y duraderas de personal.

Estima, asimismo, que aunque la contratación de personal suplente se haga en principio con carácter temporal, el hecho de que no se haya fijado ningún plazo concreto para el desarrollo de la oposición para seleccionar personal titular genera una total incertidumbre; concretamente, el hecho de que no se convocaran oposiciones públicas durante más de diez años demuestra que se ha hecho uso de los contratos de duración determinada para responder a necesidades permanentes y duraderas, extremo éste cuya apreciación corresponde a la Corte costituzionale y al Tribunale di Napoli.

El Gobierno italiano justifica la normativa en cuestión por la necesidad de una gran flexibilidad (la cual se explica por la estrecha relación existente entre la necesidad de encontrar suplentes y la variación cíclica e imprevisible de la población escolar) y por razones de carácter financiero. No obstante, el Abogado General considera que las restricciones financieras en el sector escolar no justifican la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos. Los contratos de duración determinada sólo pueden estar justificados por la naturaleza particular de las tareas que deban realizarse o por razón de la consecución de un objetivo legítimo de política social (como la protección del embarazo y de la maternidad o de la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares).

⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (asunto [C-307/05](#)).

⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de enero de 2012, Küçük (asunto [C-586/10](#), véase, asimismo, el CP nº [4/12](#)).

⁶ Tomando en consideración el número de contratos sucesivos celebrados con la misma persona o para realizar un mismo trabajo.

En conclusión, el Abogado General estima que **la normativa italiana no incluye suficientes medidas para prevenir ni para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, y que esta falta de protección de los trabajadores en el sector escolar es contraria al Acuerdo marco.**

Según el Abogado General, corresponde a los órganos jurisdiccionales remitentes apreciar cada situación a la luz de las circunstancias que concurran en cada caso.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

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 las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su LECTURA

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

*Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*