



## **La normativa italiana sobre los contratos de trabajo de duración determinada en el sector escolar es contraria al Derecho de la Unión**

*La renovación ilimitada de dichos contratos para cubrir necesidades permanentes y duraderas en las escuelas de titularidad estatal no está justificada*

La normativa italiana establece un sistema para sustituir al personal docente y al personal administrativo y de servicios en las escuelas de titularidad estatal, conforme al cual las plazas efectivamente vacantes antes del 31 de diciembre se cubren mediante sustituciones anuales «a la espera de que concluyan los procesos selectivos». Estas sustituciones se llevan a cabo haciendo uso de listas de aptitud en las que se incluyen, por orden de antigüedad, los docentes que han superado un proceso selectivo, pero que no han obtenido plaza, y aquellos que han seguido cursos de habilitación impartidos por centros de especialización para la docencia. Los docentes que realizan esas sustituciones pueden obtener la titularización en función de las plazas disponibles y de su progresión en dichas listas. También pueden obtener la titularización directamente al superar el proceso selectivo. Sin embargo, estos procesos selectivos quedaron suspendidos entre 1999 y 2011.

Las Sras. Raffaella Mascolo, Carla Napolitano y otras personas fueron contratadas en centros educativos públicos como docentes o como personal administrativo y de servicios mediante contratos de trabajo de duración determinada sucesivos. Trabajaron durante diferentes períodos, pero nunca durante menos de 45 meses en un período de 5 años. Invocando la ilegalidad de estos contratos, los trabajadores interpusieron una demanda con el fin de obtener la recalificación de sus contratos en relaciones laborales por tiempo indefinido, su titularización, el abono de las retribuciones correspondientes a los períodos de interrupción entre los contratos y la indemnización del perjuicio sufrido.

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<sup>1</sup> y, en particular, si éste permite la renovación de contratos de trabajo de duración determinada a fin de proveer plazas vacantes hasta que finalicen los procesos selectivos para contratar personal titular de las escuelas de titularidad estatal, sin establecer plazos precisos para la finalización de los procesos selectivos y excluyendo toda posibilidad de obtener la indemnización del perjuicio sufrido como consecuencia de la renovación.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia recuerda, para empezar, que **el Acuerdo marco se aplica** a todos los trabajadores, sin que deban hacerse distinciones en función del carácter público o privado del empleador y del sector de actividad de que se trate. Por tanto, el Acuerdo marco se aplica **a los trabajadores** —docentes o personal administrativo y de servicios— **contratados para efectuar sustituciones anuales en las escuelas públicas**.<sup>2</sup> Con el fin de prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones

<sup>1</sup> Acuerdo marco de 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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).

<sup>2</sup> Sentencias del Tribunal de Justicia de 4 de Julio de 2006, *Adeneler y otros* (C-212/04; véase también el CP nº 54/06), de 23 de abril de 2009, *Angelidaki y otros* (C-378/07 a C-380/07) y de 11 de abril de 2013, *Della Rocca* (C-290/12).

laborales de duración determinada, el Acuerdo marco obliga <sup>3</sup> a los Estados miembros a adoptar, en primer término, al menos una de las medidas siguientes: bien indicar **razones objetivas que justifiquen la renovación de los contratos**, bien determinar la **duración máxima total de los contratos** o del **número de renovaciones**. Por otro lado, a fin de garantizar la plena eficacia del Acuerdo marco, en caso de que se utilicen abusivamente contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, deberá aplicarse una **medida sancionadora**. Esta medida **debe ser proporcionada, efectiva y disuasoria**.

#### *Medidas preventivas*

La normativa italiana no establece ninguna medida que limite la duración máxima total de los contratos o del número de renovaciones; tampoco prevé medidas equivalentes. En esas circunstancias, la renovación debe estar justificada por una «razón objetiva», como la especial naturaleza de las tareas, sus características o la persecución de un objetivo legítimo de política social.

Según el Tribunal de Justicia, la sustitución temporal de trabajadores por razones de política social (bajas por enfermedad, permisos parentales, de maternidad o de otro tipo) es una razón objetiva que justifica la duración determinada del contrato.

El Tribunal de Justicia señala también que la educación es un derecho fundamental garantizado por la Constitución italiana que impone al Estado italiano la obligación de organizar el servicio escolar de manera que se garantice una proporción constante entre el número de profesores y el de alumnos, algo que depende de múltiples factores, algunos de los cuales son difícilmente controlables o previsibles. Estos factores ponen de manifiesto una especial necesidad de flexibilidad, que puede justificar objetivamente el recurso a contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.

Del mismo modo, el Tribunal de Justicia admite que, cuando un Estado miembro reserva el acceso a plazas permanentes en las escuelas de su titularidad al personal que haya superado un proceso selectivo, mediante el procedimiento de titularización, también puede estar objetivamente justificado que, mientras se está a la espera de que terminen los procesos selectivos, las plazas vacantes se cubran a través de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.

Sin embargo —en contra de lo que sostiene el Gobierno italiano—, el mero hecho de que la normativa nacional —que permite precisamente renovar contratos de trabajo de duración determinada a fin de proveer plazas vacantes mediante sustituciones anuales, a la espera de que finalicen los procesos selectivos— pueda estar justificada por una «razón objetiva» no basta para que sea conforme con el Acuerdo marco, si se observa que la aplicación concreta de esta normativa conlleva, de hecho, una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos. Esto ocurre cuando dichos contratos se utilizan para satisfacer necesidades permanentes y duraderas de las escuelas de titularidad estatal en materia de personal.

El Tribunal de Justicia señala que, en los casos examinados, el plazo de titularización de los docentes en el marco de este régimen es variable e incierto, ya que ésta depende de circunstancias aleatorias e imprevisibles. En efecto, por un lado, la titularización a través de la progresión de los profesores en la lista de aptitud depende de la duración total de los contratos de trabajo de duración determinada y de las plazas que queden vacantes entretanto. Por otro, no se ha fijado ningún plazo preciso para la organización de procesos selectivos. De ello se desprende que, aunque limite formalmente la utilización de contratos de trabajo de duración determinada a la realización de sustituciones anuales para plazas vacantes y libres únicamente con carácter

---

<sup>3</sup> En cambio, el Acuerdo marco no impone, a los Estados miembros, una obligación general de establecer la transformación de los contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido (sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 2014, *Fiamingo/Fete Ferroviaria Italiana SpA*, [C-362/13](#); véase [CP 92/14](#)).

temporal –hasta que finalicen los procesos selectivos– la normativa italiana no garantiza que la aplicación concreta de razones objetivas sea conforme con las exigencias del Acuerdo marco.<sup>4</sup>

Además, las consideraciones de índole presupuestaria no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por la política social, y, por lo tanto, no justifican que no se hayan adoptado medidas para prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.

Por consiguiente, **la normativa italiana no incluye ninguna medida para prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.**

#### *Medidas sancionadoras*

La normativa italiana no contempla la reparación del perjuicio sufrido como consecuencia de la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en el sector de la enseñanza. Tampoco permite que dichos contratos sean transformados en contratos por tiempo indefinido.

El hecho de que un trabajador que haya efectuado sustituciones sólo pueda obtener un contrato por tiempo indefinido mediante la titularización obtenida a través de su ascenso en la lista de aptitud es aleatorio y, por lo tanto, no constituye una sanción suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco.

El Tribunal de Justicia subraya que, aunque el sector de la enseñanza da muestras de necesitar especial flexibilidad, el Estado italiano no puede eludir la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos.

Por estos motivos, el Tribunal de Justicia concluye que **el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada no admite una normativa que –a la espera de que concluyan los procesos selectivos para la contratación de personal titular de las escuelas de titularidad estatal– autoriza la renovación de contratos de trabajo de duración determinada con el fin de cubrir plazas vacantes de docentes y de personal administrativo y de servicios, sin establecer plazos precisos para la finalización de esos procesos selectivos y excluyendo toda posibilidad de obtener la indemnización del perjuicio sufrido como consecuencia de dicha renovación.**

**En efecto, esta normativa no incluye criterios objetivos y transparentes para comprobar si la renovación responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tampoco prevé ninguna otra medida dirigida a prevenir y sancionar la utilización abusiva de esos contratos.**

---

**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*

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

---

<sup>4</sup> Según los años y las fuentes, cerca del 30 %, incluso el 61 %, del personal administrativo y de servicios de las escuelas de titularidad estatal están contratados mediante contratos de duración determinada. Entre 2006 y 2011, el personal docente de estas escuelas contratado mediante dichos contratos representó entre el 13 % y el 18 % del conjunto del personal. No se organizó ningún proceso selectivo entre 2000 y 2011.