

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)  
de 7 de septiembre de 2006 \*

En el asunto C-53/04,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Tribunale di Genova (Italia), mediante resolución de 21 de enero de 2004, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de febrero de 2004, en el procedimiento entre

**Cristiano Marrosu,**

**Gianluca Sardino**

y

**Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie  
Convenzionate,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y el Sr. R. Schintgen (Ponente), la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. G. Arestis y J. Klučka, Jueces;

\* Lengua de procedimiento: italiano.

Abogado General: Sr. M. Poiares Maduro;  
Secretaría: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de julio de 2005;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de los Sres. Marrosu y Sardino, por los Sres. G. Bellieni y A. Lanata, avvocati;
- en nombre de Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, por el Sr. C. Ciminelli, avvocato;
- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por los Sres. D. Del Gaizo y P. Gentili, avvocati dello Stato;
- en nombre del Gobierno helénico, por el Sr. I. Bakopoulos, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. N. Yerrell y el Sr. A. Aresu, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 20 de septiembre de 2005;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 1, letra b), y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura como 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 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre los Sres. Marrosu y Sardino y su empleador, Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (Centro Hospitalario, Hospital San Martino de Genova y clínicas universitarias concertadas; en lo sucesivo, «Centro Hospitalario»), relativo a la decisión de este último de no renovar los contratos de trabajo celebrados con los Sres. Marrosu y Sardino.

### **Marco jurídico**

#### *Normativa comunitaria*

- 3 A tenor de lo dispuesto en su cláusula 1, el Acuerdo marco tiene por objeto:  
  
«a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

4 La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco prevé que éste

«se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro».

5 Según los términos de la cláusula 5 del Acuerdo marco:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte [...] necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
  - a) se considerarán “sucesivos”;
  - b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»
- 6 De conformidad con el artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros tenían que poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva a más tardar el 10 de julio de 2001.

### *Normativa nacional*

- 7 Mediante la Ley nº 422, de 29 de diciembre de 2000, por la que se adoptan disposiciones para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la pertenencia de Italia a las Comunidades Europeas — Ley comunitaria 2000 (suplemento ordinario de la GURI nº 16, de 20 de enero de 2001; en lo sucesivo, «Ley nº 422/2000»), el legislador nacional delegó en el Gobierno italiano la facultad de adoptar los decretos legislativos necesarios para adaptar el Derecho interno a las directivas comunitarias contempladas en los anexos A y B de esta Ley. En el anexo B se menciona, en particular, la Directiva 1999/70.
- 8 El artículo 2, apartado 1, letra b), de la Ley nº 422/2000 dispone, en especial, que, «a fin de evitar discrepancias con las normas en vigor para los diferentes sectores afectados por la normativa a la que debe darse ejecución, se introducirán, en su caso,

las modificaciones correspondientes en dichas normas [...]»; y en la misma disposición, letra f), se establece que «los decretos legislativos garantizarán, en todo caso, que, en las materias reguladas por las Directivas a las que debe darse ejecución, la normativa aprobada sea plenamente conforme con las disposiciones de la propia Directiva [...]».

- 9 El 6 de septiembre de 2001, el Gobierno italiano adoptó, basándose en el artículo 2, apartado 1, letra f), de la Ley nº 422/2000, el Decreto Legislativo nº 368, por el que se da ejecución a la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (GURI nº 235, de 9 de octubre de 2001, p. 4; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo nº 368/2001»).
- 10 El artículo 1, apartado 1, del Decreto Legislativo nº 368/2001 prevé que «el contrato de trabajo podrá celebrarse por duración determinada cuando concurren razones de carácter técnico, de producción, organización o sustitución de trabajadores por cuenta ajena».
- 11 Con arreglo al artículo 4, apartado 1, del Decreto Legislativo nº 368/2001, podrá prorrogarse el contrato de trabajo una sola vez cuando su duración inicial sea inferior a tres años «a condición de que tal prórroga obedezca a motivos objetivos y se efectúe para el mismo trabajo para el cual el contrato establecía una duración determinada». Sin embargo, en tal supuesto, la duración total de este contrato no podrá superar los tres años.
- 12 El artículo 5 del Decreto Legislativo nº 368/2001, bajo el título «Vencimiento del plazo y sanciones. Contratos sucesivos», dispone:

«1. Si la relación laboral continúa después del vencimiento del plazo inicialmente fijado o posteriormente prorrogado conforme al artículo 4, el empleador abonará al trabajador un incremento de la retribución por cada día de continuación de la relación laboral igual al veinte por ciento hasta el décimo día posterior y al cuarenta por ciento por cada día sucesivo.

2. Si la relación laboral continúa después del vigésimo día en caso de contratos de duración inferior a seis meses, o después del trigésimo día en los demás casos, el contrato se considerará celebrado por tiempo indefinido una vez transcurridos estos plazos.

3. Cuando el trabajador vuelva a ser contratado por una duración determinada, con arreglo al artículo 1, en un plazo de diez días a partir de la fecha de expiración de un contrato de duración inferior o igual a seis meses, o de veinte días a partir de la fecha de expiración de un contrato de duración superior a seis meses, se considerará que el segundo contrato es un contrato por tiempo indefinido.

4. Cuando se trate de dos contrataciones sucesivas de duración determinada, entendiéndose como tales las efectuadas sin interrupción, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido a partir de la fecha de celebración del primer contrato.»

13 El artículo 10 del Decreto Legislativo nº 368/2001 contiene una lista de supuestos en los que no se aplica la nueva normativa relativa a los contratos de duración determinada. Ninguno de estos supuestos se refiere al sector público.

14 Según el órgano jurisdiccional remitente, el Decreto Legislativo nº 368/2001 entró en vigor el 21 de septiembre de 2001. Su artículo 11, apartado 1, precisa que, «desde la fecha de entrada en vigor del presente Decreto Legislativo, quedarán derogad[a]s [...] todas las disposiciones legales que sean incompatibles y no estén expresamente citadas en el presente Decreto Legislativo». El apartado 3 de este artículo añade que «los contratos individuales celebrados con arreglo a la normativa anterior seguirán surtiendo efectos hasta su expiración».

- 15 Por otra parte, a tenor del artículo 36 del Decreto Legislativo n° 165, de 30 de marzo de 2001, por el que se establecen normas generales relativas a la ordenación del trabajo en las Administraciones públicas (suplemento ordinario de la GURI n° 106, de 9 de mayo de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n° 165/2001»):

«1. Las Administraciones públicas podrán utilizar, siempre que respeten las disposiciones en materia de selección de personal contenidas en los apartados anteriores, las formas contractuales flexibles para la selección y empleo del personal previstas en el Código Civil y en la legislación relativa al trabajo por cuenta ajena en la empresa. Los convenios colectivos nacionales regularán los contratos de duración determinada, los contratos de formación y empleo, las demás relaciones de formación y de prestación de servicios de trabajo temporal [...].

2. En cualquier caso, la infracción por parte de las Administraciones públicas de las disposiciones imperativas relativas a la contratación o al empleo de trabajadores no podrá dar lugar a la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido con dichas Administraciones públicas, sin perjuicio de cualquier responsabilidad o sanción aplicables. El trabajador interesado tendrá derecho al resarcimiento de los daños derivados de la prestación de trabajo efectuada en contra de lo establecido en las disposiciones imperativas. Cuando la infracción sea imputable a dolo o culpa grave, las Administraciones recuperarán las sumas abonadas por dicho concepto de los directivos responsables.»

- 16 El órgano jurisdiccional remitente subraya que la Corte costituzionale (Tribunal constitucional) declaró en su sentencia n° 89, de 13 de marzo de 2003, que el artículo 36, apartado 2, primera frase, del Decreto Legislativo n° 165/2001 es conforme con los principios constitucionales de igualdad y de buena gestión enunciados, respectivamente, en los artículos 3 y 97 de la Constitución italiana. La Corte costituzionale consideró que el principio fundamental de acceso a los empleos públicos mediante oposición, con arreglo al artículo 97, párrafo tercero, de la Constitución, confiere legitimidad a la diferencia de trato entre los trabajadores del sector privado y los de la Administración pública cuando se comprueba la existencia de una irregularidad en la celebración de sucesivos contratos de duración determinada.



## El litigio principal y la cuestión prejudicial

- 17 Los demandantes en el litigio principal fueron contratados por el Centro Hospitalario como agentes técnicos de cocina mediante una serie de contratos sucesivos de duración determinada; los últimos contratos se celebraron en enero de 2002 para un período de seis meses.
- 18 Estas contrataciones se efectuaron a partir de una lista de aptitud elaborada a raíz de un concurso público organizado en 1998 por el Centro Hospitalario para la contratación temporal de «asistentes técnicos de cocina», concurso al que los demandantes en el litigio principal habían participado con éxito.
- 19 El Centro Hospitalario no renovó los últimos contratos de duración determinada, que se extinguían en julio de 2002, y despidió formalmente a los demandantes en el litigio principal cuando se presentaron en su puesto de trabajo en la fecha de vencimiento de su contrato respectivo.
- 20 Los demandantes en el litigio principal impugnaron la decisión de despido ante el Tribunale di Genova, solicitándole, por una parte, que sobre la base del Decreto Legislativo n° 368/2001 declarara la existencia de unos contratos de trabajo por tiempo indefinido con el Centro Hospitalario a partir del inicio de las primeras relaciones laborales que seguían en curso cuando entró en vigor este Decreto Legislativo y, por otra, que condenara a dicho Centro al pago de las retribuciones adeudadas y a la reparación de los daños causados.
- 21 En el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente observa, para cada uno de los supuestos de que conoce, que transcurrieron ocho días entre la fecha de expiración del penúltimo contrato celebrado con el Centro Hospitalario y la de la firma del

último contrato con dicho Centro. Pues bien, el artículo 5, apartado 3, del Decreto Legislativo nº 368/2001 prevé que, cuando un trabajador vuelva a ser contratado por una duración determinada «en un plazo de diez días a partir de la fecha de expiración de un contrato de duración inferior o igual a seis meses», se considerará automáticamente que el segundo contrato se celebró por tiempo indefinido.

- 22 El Centro Hospitalario alega que el artículo 5 del Decreto Legislativo nº 368/2001 no es de aplicación en el caso de autos, dado que el artículo 36 del Decreto Legislativo nº 165/2001 prohíbe a las Administraciones públicas celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido.
- 23 El órgano jurisdiccional remitente observa que el Acuerdo marco no identifica ningún sector de actividad que pueda ser excluido de su ámbito de aplicación, a excepción de algunas relaciones laborales o de formación profesional contempladas en la cláusula 2, apartado 2, de este mismo Acuerdo marco, que son, sin embargo, ajenas al asunto del que conoce. Además, la Ley nº 422/2000, que delegó en el Gobierno la facultad para dar ejecución a la Directiva 1999/70, no prevé ninguna restricción en cuanto a su aplicación a la Administración pública. De hecho, el Decreto Legislativo nº 368/2001 no contiene ninguna restricción de este tipo. Este Decreto Legislativo, de fecha posterior al Decreto Legislativo nº 165/2001, incluso derogó expresamente «todas las disposiciones legales incompatibles y no expresamente citadas en el presente Decreto Legislativo».
- 24 El órgano jurisdiccional remitente cuestiona la compatibilidad del artículo 36, apartado 2, primera frase, del Decreto Legislativo nº 165/2001 con el Derecho comunitario en la medida en que esta frase establece, en cuanto a las consecuencias de una infracción de las disposiciones imperativas relativas a los sucesivos contratos laborales de duración determinada, una distinción muy clara entre estos contratos según hayan sido celebrados con las Administraciones públicas o con empresarios del sector privado. A este respecto, dicho órgano jurisdiccional observa que la protección indemnizatoria, que tiene carácter general en el ordenamiento jurídico interno, no puede considerarse equivalente a la que resulte de la reincorporación al

puesto de trabajo, máxime si se tienen en cuenta las cuestiones de la carga de la prueba del daño a las que tendrían que hacer frente los trabajadores. Esta última forma de protección es la que mejor responde a la necesidad de prevenir los abusos a los que podría entregarse un empresario mediante la celebración de sucesivos contratos de duración determinada.

- 25 En estas circunstancias, el Tribunale di Genova decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse la Directiva 1999/70/CE (artículo 1 y cláusulas 1, letra b), y 5 del [Acuerdo marco]), en el sentido de que se opone a una normativa interna (vigente con anterioridad a la adaptación del Derecho interno a dicha Directiva) que distingue los contratos de trabajo celebrados con la Administración pública de los contratos celebrados con empresarios del sector privado, excluyendo a los primeros de la protección otorgada por la constitución de una relación laboral por tiempo indefinido en caso de infracción de normas imperativas sobre sucesivos contratos de duración determinada?»

## **Sobre la cuestión prejudicial**

### *Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial*

### Observaciones presentadas al Tribunal de Justicia

- 26 El Centro Hospitalario considera que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile en la medida en que la Directiva 1999/70 no es directamente aplicable

al asunto principal, al carecer las directivas de efecto directo horizontal, dado que el Centro Hospitalario no depende del Estado italiano ni de ningún ministerio. Se trata de un establecimiento autónomo con sus propios directivos, que en su gestión deben aplicar las reglas de Derecho interno, sin poder cuestionarlas ni hacer excepciones a las mismas.

- 27 Asimismo, el Gobierno italiano alega que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile. Por una parte, considera que esta petición es puramente hipotética, puesto que la aplicabilidad al litigio principal del artículo 5 del Decreto Legislativo nº 368/2001, que deroga el artículo 36 del Decreto Legislativo nº 165/2001, no plantea duda alguna al órgano jurisdiccional remitente, único órgano competente para interpretar las normas de Derecho interno.
- 28 Por otra parte, el Gobierno italiano estima que esta petición no resulta en absoluto pertinente para la resolución del litigio principal, dado que los primeros contratos se celebraron antes de la fecha de vencimiento del plazo para adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70, esto es, el 10 de julio de 2001.

#### Apreciación del Tribunal de Justicia

- 29 En primer lugar, en cuanto a la excepción de inadmisibilidad propuesta por el Centro Hospitalario, basta señalar que de la resolución de remisión se desprende que el órgano jurisdiccional nacional considera probado que dicho Centro constituye una institución del sector público vinculada a la Administración pública. Pues bien, según reiterada jurisprudencia, una directiva puede invocarse no sólo frente a las autoridades del Estado, sino también frente a organismos o entidades que estén sometidos a la autoridad o al control del Estado o que dispongan de poderes exorbitantes en relación con los que se derivan de las normas aplicables en

las relaciones entre particulares, tales como las entidades territoriales o aquellos organismos a los que, con independencia de su forma jurídica, se les haya encomendado, en virtud de un acto de la autoridad pública, la prestación de un servicio de interés público bajo el control de esta última (sentencias de 22 de junio de 1989, *Fratelli Costanzo*, 103/88, Rec. p. 1839, apartado 31; de 12 de julio de 1990, *Foster y otros*, C-188/89, Rec. p. I-3313, apartado 19, y de 5 de febrero de 2004, *Rieser Internationale Transporte*, C-157/02, Rec. p. I-1477, apartado 24).

30 Por consiguiente, esta excepción de inadmisibilidad no puede admitirse en el caso de autos.

31 En segundo lugar, en lo que se refiere a la primera excepción de inadmisibilidad propuesta por el Gobierno italiano, procede observar que de la jurisprudencia se desprende que, en el marco de un procedimiento iniciado con arreglo al artículo 234 CE, no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho nacional ni sobre la compatibilidad de las disposiciones del Derecho nacional con el Derecho comunitario (véanse, en particular, las sentencias de 19 de marzo de 1964, *Unger*, 75/63, Rec. pp. 347 y ss., especialmente p. 365, y de 8 de septiembre de 2005, *Yonemoto*, C-40/04, Rec. p. I-7755, apartado 27).

32 Sin embargo, procede recordar que, con arreglo a una reiterada jurisprudencia, dentro del marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el referido artículo del Tratado CE, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar su sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, dado que las cuestiones prejudiciales planteadas se refieren a la interpretación del Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias de 15 de diciembre de 1995, *Bosman*, C-415/93, Rec. p. I-4921, apartado 59, y de 10 de noviembre de 2005, *Stichting Zuid-Hollandse Milieufederatie*, C-316/04, Rec. p. I-9759, apartado 29).

33 Sólo en supuestos excepcionales incumbe al Tribunal de Justicia examinar, para comprobar su propia competencia, las circunstancias en las que el órgano jurisdiccional nacional le somete un asunto (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de diciembre de 1981, Foglia, 244/80, Rec. p. 3045, apartado 21). La negativa a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional únicamente es posible cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho comunitario solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder adecuadamente a las cuestiones que le sean planteadas (véanse, en particular, las sentencias antes citadas Bosman, apartado 61, y Stichting Zuid-Holladse Milieufederatie, apartado 30).

34 Pues bien, en el caso de autos no puede sostenerse válidamente que la interpretación de la Directiva 1999/70 no guarde relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal o que el problema sea de naturaleza hipotética, dado que esta interpretación, solicitada por el órgano jurisdiccional remitente, pretende justamente permitirle a éste responder a una cuestión relativa a la compatibilidad de una disposición de Derecho nacional con dicha Directiva.

35 En consecuencia, tampoco puede acogerse esta excepción de inadmisibilidad.

36 En tercer lugar, por lo que afecta a la segunda excepción de inadmisibilidad propuesta por el Gobierno italiano, basta señalar que de la Directiva 1999/70, a la que debía adaptarse el Derecho interno a más tardar el 10 de julio de 2001, se desprende que ésta tiene por objeto prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada y que sus disposiciones se refieren principalmente a la renovación de los contratos de duración determinada y a los requisitos a los que tal renovación está sujeta. Pues bien, las renovaciones de los contratos controvertidos en el asunto principal se produjeron el 10 y el 11 de enero de 2002, respectivamente, y por lo tanto tuvieron lugar con posterioridad a la fecha en que debía haberse adaptado el Derecho interno a esta Directiva. En tales circunstancias, no puede afirmarse válidamente que la interpretación de ésta carezca manifiestamente de relevancia para la resolución de los litigios de los que conoce el órgano jurisdiccional remitente.

- 37 De las consideraciones anteriores resulta que procede admitir la petición de decisión prejudicial.

*Sobre el fondo*

- 38 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, en caso de abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada por un empleador del sector público, excluye la transformación de éstos en contratos o relaciones laborales por tiempo indefinido, siendo así que tal transformación está regulada para los contratos y relaciones laborales celebrados con un empresario del sector privado.
- 39 Para responder a esta cuestión, es necesario comenzar por señalar que, contrariamente a lo que sostuvo el Gobierno italiano en la vista, la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 54).
- 40 En efecto, las disposiciones de estas dos normas no contienen indicación alguna de la que pueda deducirse que su ámbito de aplicación se limita exclusivamente a los contratos de duración determinada celebrados por los trabajadores con empresarios del sector privado (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 55).
- 41 Por el contrario, por una parte, como muestra el tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco, el ámbito de aplicación de éste se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen de forma general «los trabajadores con un trabajo

de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro». Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 56).

42 Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, de dicho Acuerdo marco, lejos de excluir los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados por un empleador público, se limita a otorgar a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de declarar el Acuerdo marco inaplicable a «las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje», así como a los contratos y relaciones laborales «[concluidos] en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos» (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 57).

43 Asimismo, procede recordar que, según se desprende de la cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco, éste tiene por objeto establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

44 A estos efectos, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico al menos una de las medidas indicadas en dicho apartado 1, letras a) a c), si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legales equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 65).

45 Sin embargo, procede señalar que, como muestra su tenor literal, esta disposición concede a los Estados miembros la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello obedezca a motivos objetivos.



- 46 Es cierto que la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco no reconoce explícitamente la misma facultad a los Estados miembros en lo que se refiere al establecimiento de las condiciones en las cuales los sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada deben considerarse celebrados por tiempo indefinido.
- 47 Sin embargo, habida cuenta de que la referida disposición no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada, así como tampoco determina las condiciones específicas en las que pueden utilizarse estos últimos contratos (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 91), esta disposición deja a los Estados miembros cierto margen de apreciación en la materia.
- 48 De ello se deduce que la cláusula 5 del Acuerdo marco no se opone, como tal, a que el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en un Estado miembro según estos contratos o relaciones hayan sido celebrados con un empleador del sector privado o del sector público.
- 49 Sin embargo, como resulta del apartado 105 de la sentencia Adeneler y otros, antes citada, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo marco una normativa nacional, como la controvertida en el asunto principal, que sólo en el sector público prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

- 50 En cuanto a este último requisito, procede recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas enumeradas en dicha disposición, destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes.
- 51 Además, cuando el Derecho comunitario no establece sanciones específicas, como ocurre en el presente asunto, para el caso de que se compruebe no obstante la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para hacer frente a dicha situación, medidas que no sólo deben resultar proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 94).
- 52 Aunque las modalidades de aplicación de tales normas deben ser determinadas por el ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros, en virtud del principio de autonomía de procedimiento de éstos, tales modalidades no deben ser, sin embargo, menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (principio de efectividad) (véanse, en particular, las sentencias de 14 de diciembre de 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec. p. I-4599, apartado 12, y Adeneler y otros, antes citada, apartado 95).
- 53 De ello se deduce que, cuando se ha producido un uso abusivo de sucesivos contratos laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y borrar las consecuencias de la violación del Derecho comunitario. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben adoptar «todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva» (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 102).

- 54 No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente que, en el caso de autos, debe determinar si lo dispuesto en la normativa nacional pertinente cumple las exigencias recordadas en los tres apartados anteriores. Sin embargo, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su interpretación (véase la sentencia de 21 de febrero de 2006, Halifax y otros, C-255/02, Rec. p. I-1609, apartados 76 y 77).
- 55 A este respecto, procede señalar que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece normas imperativas respecto a la duración y renovación de los contratos de duración determinada y el derecho a la reparación de los perjuicios sufridos por el trabajador debido al uso abusivo por la Administración pública de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada parece ajustarse, a primera vista, a las exigencias recordadas en los apartados 51 a 53 de esta sentencia.
- 56 Sin embargo, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva del artículo 36, apartado 2, primera frase, del Decreto Legislativo nº 165/2001 hacen que esta disposición constituya una medida apropiada para prevenir y sancionar, en su caso, el uso abusivo por la Administración pública de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 57 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión planteada que el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, en principio, no se opone a una normativa nacional que, en caso de abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada por un empleador del sector público, excluye la transformación de éstos en contratos o relaciones laborales por tiempo indefinido, siendo así que tal transformación está regulada para los contratos y relaciones laborales celebrados con un empresario del sector privado, cuando dicha normativa contiene

otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada.

## Costas

- 58 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

**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/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, debe interpretarse en el sentido de que, en principio, no se opone a una normativa nacional que, en caso de abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada por un empleador del sector público, excluye la transformación de éstos en contratos o relaciones laborales por tiempo indefinido, siendo así que tal transformación está regulada para los contratos y relaciones laborales celebrados con un empresario del sector privado, cuando dicha normativa contiene otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada.**

Firmas