

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

En el asunto C-180/04,

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 15 de marzo de 2004, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de abril de 2004, en el procedimiento entre

**Andrea Vassallo**

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;  
Secretaria: 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 del Sr. Vassallo, 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 el Sr. P. Gentili, avvocato dello Stato;
- en nombre del Gobierno helénico, por las Sras. A. Samoni-Rantou y E. Mamouna, y por los Sres. M. Apeessos e I. Bakopoulos, en calidad de agentes;
- 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 el Sr. Vassallo 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 el contrato de trabajo celebrado con el Sr. Vassallo.

### **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.»

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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 nº 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 nº 106, de 9 de mayo de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo nº 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.»

### **El litigio principal y las cuestiones prejudiciales**

- 16 El demandante en el litigio principal fue contratado en calidad de cocinero por el Centro Hospitalario mediante dos contratos sucesivos de duración determinada; el primero estuvo vigente del 5 de julio de 2001 al 4 de enero de 2002 y el segundo, firmado el 2 de enero de 2002, prorrogaba este período hasta el 11 de julio de 2002.



- 17 El Centro Hospitalario no renovó el segundo contrato del demandante en el litigio principal en el momento en que este contrato se extinguió y despidió formalmente al interesado cuando éste se presentó en su puesto de trabajo en la fecha de vencimiento de dicho contrato.
- 18 El demandante en el litigio principal impugnó la decisión de despido ante el Tribunale di Genova, solicitándole, por una parte, que sobre la base del Decreto Legislativo nº 368/2001 declarara la existencia de una relación laboral por tiempo indefinido con el Centro Hospitalario y, por otra, que condenara a este último al pago de las retribuciones adeudadas y a la reparación de los daños causados.
- 19 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.
- 20 El órgano jurisdiccional remitente considera que el Decreto Legislativo nº 368/2001 no derogó el artículo 36 del Decreto Legislativo nº 165/2001, que, a su juicio, tiene carácter de *lex specialis* que resulta de los principios constitucionales en materia de funcionamiento y ordenación de los organismos públicos.
- 21 A este respecto, el órgano jurisdiccional nacional se apoya en la sentencia nº 89, de 13 de marzo de 2003, de la Corte costituzionale (Tribunal constitucional), de la que se desprende, en su opinión, que el artículo 36, apartado 2, primera frase, del Decreto Legislativo nº 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.

22 Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente entiende que el legislador italiano no pretendió, mediante el Decreto Legislativo nº 165/2001, adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70. Se pregunta si el sistema establecido en el artículo 36 de este Decreto Legislativo implica «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco. Además, en caso de que tenga que admitirse que la República Italiana no adaptó por completo su Derecho interno a esta Directiva, por haberlo adaptado únicamente en lo que se refiere a las relaciones laborales en el sector privado, el órgano jurisdiccional nacional se pregunta si la referida Directiva confiere a los particulares un derecho específico a la conversión de su relación laboral o si, teniendo en cuenta las particularidades de la ordenación del trabajo en el sector público y, por lo tanto, la imposibilidad de aplicarle a este sector lo dispuesto en el Decreto Legislativo nº 368/2001, tal falta de adaptación del Derecho interno sólo puede generar un derecho de indemnización frente al Estado miembro infractor, de conformidad con la jurisprudencia iniciada con la sentencia de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros (C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357).

23 En estas circunstancias, el Tribunale di Genova decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Habida cuenta de los principios de no discriminación y de efectividad (considerando, en lo que respecta específicamente a Italia, las medidas adoptadas por este país en materia de la relación laboral con empleadores no públicos), ¿debe interpretarse la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 [artículo 1, así como las cláusulas 1, letra b), y 5 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada que está recogido en la Directiva], en el sentido de que se opone a una normativa interna, como la prevista en el artículo 36 del Decreto Legislativo nº 165, de 30 de marzo de 2001, que no establece “en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada se

considerarán celebrados por tiempo indefinido”, excluyendo sin más, de modo absoluto y radical, que el uso abusivo de tal forma de contratación y de relación laboral pueda dar lugar a la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido?

- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, teniendo en cuenta que ha transcurrido el plazo de adaptación del Derecho interno, ¿debe considerarse que la Directiva 1999/70/CE (y en particular su cláusula 5) y los principios de Derecho comunitario aplicables –a la luz del Decreto Legislativo n° 368/2001 y, en particular, de su artículo 5, que establece como consecuencia normal del abuso del contrato o de la relación laboral de duración determinada su conversión en una relación laboral por tiempo indefinido– atribuyen a los particulares un derecho, actual e inmediatamente exigible, según las normas internas más próximas al supuesto de hecho (y, por tanto, según las normas del Decreto Legislativo n° 368/2001), a ser reconocidos titulares de una relación laboral por tiempo indefinido?
  
- 3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión y negativa a la segunda, teniendo en cuenta que ha transcurrido el plazo de adaptación del Derecho interno, ¿debe considerarse que la Directiva 1999/70/CE (y en particular su cláusula 5) y los principios de Derecho comunitario aplicables atribuyen a los particulares exclusivamente el derecho a la indemnización de los perjuicios eventualmente sufridos por no haber adoptado la República Italiana las medidas idóneas para evitar el uso abusivo de contratos o relaciones laborales de duración determinada en las Administraciones públicas?»

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

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

#### Observaciones presentadas al Tribunal de Justicia

- 24 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.

- 25 Asimismo, el Gobierno italiano alega que la petición de decisión prejudicial es inadmisibile. Considera que esta petición no resulta en absoluto pertinente para la resolución del litigio principal, dado que el primer contrato se celebró 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

- 26 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).
- 27 Por consiguiente, esta excepción de inadmisibilidad no puede admitirse en el caso de autos.

- 28 En segundo lugar, en lo que se refiere a la 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 esta Directiva 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, la renovación del contrato controvertido en el asunto principal se produjo el 2 de enero de 2002 y, por lo tanto, tuvo 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 del litigio del que conoce el órgano jurisdiccional remitente.
- 29 En consecuencia, tampoco puede acogerse esta excepción de inadmisibilidad.
- 30 De las consideraciones anteriores resulta que procede admitir la petición de decisión prejudicial.

### *Sobre el fondo*

#### Sobre la primera cuestión

- 31 Mediante su primera cuestión, que es en esencia idéntica a la planteada en el asunto que ha dado lugar a la sentencia de hoy, Marrosu y Sardino (C-53/04, Rec. p. I-7213, 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.

- 32 Para responder a esta cuestión, es necesario comenzar por señalar que, contrariamente a lo que sostienen el Centro Hospitalario y el Gobierno italiano, 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-0000, apartado 54).
- 33 Pues bien, como el Tribunal de Justicia ha declarado en el apartado 48 de la sentencia Marrosu y Sardino, antes citada, 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.
- 34 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.
- 35 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.

- 36 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).
- 37 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).
- 38 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).

- 39 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).
- 40 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 36 a 38 de esta sentencia.
- 41 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.
- 42 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.



## Sobre las cuestiones segunda y tercera

- 43 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no procede responder a las cuestiones segunda y tercera.

## Costas

- 44 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