

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL

SRA. JULIANE KOKOTT

presentadas el 27 de octubre de 2005¹

I. Introducción

1. En el presente asunto se examina la utilización de relaciones laborales de duración determinada por parte del empleador público en Grecia. Un tribunal griego, el Monomeles Protodikeio Thessaloniki, pregunta con carácter prejudicial cuáles son los requisitos que impone el Derecho comunitario a tales relaciones laborales temporales. Se trata, en especial, de las medidas necesarias para evitar los abusos en la celebración de contratos laborales temporales sucesivos.

2. Además, este asunto proporciona al Tribunal de Justicia la ocasión de ocuparse de una cuestión de fundamental importancia: ¿a partir de qué momento están obligados los órganos jurisdiccionales nacionales a interpretar el Derecho nacional de manera conforme con la Directiva?

II. Marco jurídico

A. Derecho comunitario

3. El marco jurídico comunitario de este asunto se encuentra en 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.² Mediante esta Directiva se aplica el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), firmado el 18 de marzo de 1999 entre tres organizaciones interprofesionales de carácter general (la CES, la UNICE y el CEEP), que se adjunta a la Directiva como anexo.

4. El Acuerdo marco se basa en la consideración de que «los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empre-

1 — Lengua original: alemán.

2 — DO L 175, p. 43.

sarios y trabajadores». ³ Pero, al mismo tiempo el Acuerdo marco reconoce que los contratos de duración determinada «son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y [...] pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores». ⁴

5. Por lo tanto, la cláusula 1 del Acuerdo marco define su objeto en los siguientes términos:

«El objeto del presente Acuerdo marco es:

- 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».

6. La cláusula 5 del Acuerdo marco se refiere a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada:

«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.

3 — Párrafo segundo del Preámbulo del Acuerdo marco; véase asimismo el número 6 de las Consideraciones generales.

4 — Número 8 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco; véase asimismo el segundo párrafo de su Preámbulo.

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.»

7. Por último, en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco se establece lo siguiente:

«La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no podrá constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo».

8. En lo referente a los términos empleados en el Acuerdo marco, no definidos en el mismo de manera específica, la Directiva 1999/70 permite que sean los Estados miembros quienes definan dichos términos en conformidad con el derecho y las prácticas nacionales, a condición de que dichas definiciones respeten el contenido

del Acuerdo marco.⁵ De esa forma se pretende tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional.⁶

9. El artículo 3 de la Directiva 1999/70 fija la entrada en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, es decir, el 10 de julio de 1999.

10. Conforme al artículo 2, apartado 1, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros están obligados a «[poner] en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la [...] Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o [a asegurarse] de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias». Conforme al artículo 2, apartado 2, de la Directiva, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, se concede a los Estados miembros un año suplementario.

5 — Decimoséptimo considerando de la Directiva 1999/70.

6 — Número 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada; véase asimismo el párrafo tercero del Preámbulo de dicho Acuerdo marco.

Como señala la Comisión, a Grecia se le concedió esa prórroga anual del plazo de adaptación, que concluyó, por tanto, el 10 de julio de 2002.

Decreto Presidencial 81/2003

B. *Derecho nacional*

11. Entre las disposiciones del Derecho griego presentan relevancia, por una parte, lo dispuesto en la Ley 2190/1994 y, por otra parte, lo Decretos presidenciales adoptados para adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70.

13. El Decreto Presidencial 81/2003,⁸ que entró en vigor el 2 de abril de 2003, establece un «Régimen para trabajadores con contratos de trabajo de duración determinada» y, conforme a su artículo 2, apartado 1, se aplicaba originariamente «a los trabajadores con un contrato o una relación laboral de duración determinada». Sin embargo, mediante el posterior Decreto Presidencial 180/2004, de 3 de agosto de 2004,⁹ se limitó el ámbito de aplicación fijado en aquel artículo a las relaciones laborales del sector privado.¹⁰

Ley 2190/1994

12. El artículo 21 de la Ley 2190/1994⁷ establece lo siguiente:

14. El artículo 5 del Decreto Presidencial 81/2003 establecía, en su primitiva redacción, las siguientes «Normas de protección de los trabajadores y de prevención de los fraudes de ley en su perjuicio»:

«[...] los servicios públicos y las personas jurídicas [...] podrán contratar personal mediante contratos de trabajo de duración determinada, regidos por el Derecho privado, para hacer frente a necesidades estacionales o cualesquiera otras de naturaleza periódica o temporal [...]. Será nula la transformación en contratos por tiempo indefinido [...].»

«1. La renovación sin límites de los contratos de trabajo de duración determinada está autorizada cuando esté justificada por una razón objetiva

8 — FEK A' 77, de 2 de abril de 2003.

9 — FEK A' 160, de 23 de agosto de 2004. Conforme al artículo 5, apartado 1, del Decreto Presidencial 180/2004, éste entró en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición específica en contrario.

10 — Véase el artículo 1 del Decreto Presidencial 180/2004.

7 — FEK A' 28, de 3 de marzo de 1994.

- a) Existe una razón objetiva cuando, en particular:

[...] la limitación temporal del contrato por tiempo determinado venga impuesta por una disposición legal o reglamentaria.

[...]

3. Cuando la duración de los contratos o relaciones laborales sucesivos, por tiempo determinado, sobrepase un total de dos años, sin que concurra alguna de las razones enumeradas en el apartado 1 del presente artículo, se presume que tales contratos o relaciones laborales están destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación en contratos o relaciones laborales por tiempo indefinido. Si en el período de dos años se producen más de tres prórrogas de contratos o relaciones laborales sucesivas en el sentido del apartado 4 de este artículo, sin que concurra alguna de las razones enumeradas en el apartado 1 de este artículo, se presume que tales contratos o relaciones laborales están destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación en contratos o relaciones temporales por tiempo indefinido. La carga de la prueba incumbirá, en cualquier caso, al empresario.

4. Se considerarán “sucesivos” los contratos o relaciones laborales de duración

determinada celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador, caracterizados por condiciones laborales idénticas o similares, siempre y cuando entre ellos no haya transcurrido un intervalo superior a veinte (20) días laborables.

5. Lo dispuesto en este artículo se aplicará a los contratos o prórrogas de contratos o relaciones laborales nacidas en una fecha posterior a la entrada en vigor del presente Decreto.»

15. El Decreto Presidencial 180/2004 modificó el citado artículo 5 del Decreto Presidencial 81/2003, que actualmente presenta, en extracto, el siguiente tenor:¹¹

- «1. La prórroga ilimitada de los contratos de trabajo de duración indeterminada está autorizada cuando esté justificada por una razón objetiva. Existe una razón objetiva, en particular:

cuando la forma o la naturaleza de la actividad del empleador o del empresario o motivos o necesidades especiales justifiquen dicha prórroga, siempre que estas circunstancias se deduzcan directa

¹¹ — Véase el artículo 3 del Decreto Presidencial 180/2004.

o indirectamente del contrato de que se trate, —como, por ejemplo, en los casos de empleo provisional del trabajador, ampliación de trabajos provisionales, acumulación temporal de trabajos pendientes— o cuando la duración limitada lo sea por razón de formación o de prácticas, en el caso de que la renovación del contrato tenga por objeto facilitar el paso del trabajador a una actividad relacionada con la anterior o concluir una obra o programa concreto, o esté en relación con un acontecimiento concreto, o [...]

3. Cuando la duración del contrato o de la relación temporal de duración determinada sobrepase un total de dos (2) años, se presume que tales contratos o relaciones laborales están destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación en contratos o relaciones laborales por tiempo indefinido. Si en el período de dos años se producen más de tres prórrogas de contratos o relaciones laborales sucesivas en el sentido del apartado 4 de este artículo, se presume que tales contratos o relaciones laborales están destinados a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa o establecimiento, con la consiguiente transformación en contratos o relaciones temporales por tiempo indefinido. La carga de la prueba incumbirá al empresario.

4. Se considerarán “sucesivos” los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador, caracterizados por condiciones labora-

les idénticas o similares, siempre y cuando entre ellos no haya transcurrido un período de tiempo superior a cuarenta y cinco (45) días naturales. A efectos del apartado anterior, en el caso de un grupo de empresas, el concepto de “mismo empresario” comprende también a las empresas del grupo.

5. Lo dispuesto en este artículo se aplicará a los contratos o prórrogas de contratos o relaciones laborales nacidas en una fecha posterior a la entrada en vigor del presente Decreto.»

Decreto Presidencial 164/2004

16. Por último, mediante el Decreto Presidencial 164/2004,¹² que entró en vigor el 19 de julio de 2004, se adoptaron normas especiales para trabajadores con contratos de duración determinada en el sector público. Su artículo 2, apartado 1, determina el ámbito de aplicación de la siguiente forma:

«Las disposiciones de este Decreto se aplican a los empleados del sector público tal como se definen en el artículo 3 de este Decreto, y

¹² — FEK A' 134, de 19 de abril de 2004. Conforme a su artículo 12, apartado 1, el Decreto Presidencial 164/2004 entró en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición en contrario.

a los empleados de las empresas municipales que desempeñen su trabajo sobre la base de un contrato o relación laboral de duración determinada o de otro contrato o relación que encubra una relación laboral por cuenta ajena.»

17. Respecto a la legalidad de los contratos sucesivos en el sector público, el artículo 5 del Decreto Presidencial 164/2004 establece lo siguiente:

«1. Están prohibidos los contratos sucesivos celebrados y ejecutados entre el mismo empleador y el mismo trabajador en un sector laboral idéntico o similar y sometidos a condiciones laborales idénticas o similares cuando el período comprendido entre estos contratos sea inferior a tres meses.

2. Excepcionalmente se permite celebrar estos contratos en los supuestos en que estén justificados por una razón objetiva. Existe una razón objetiva cuando los contratos sucesivos al contrato inicial se celebren para atender necesidades especiales del mismo tipo, que guarden conexión directa e inmediata con las características o la naturaleza de la actividad de la empresa.

4. El número de contratos sucesivos no podrá ser, en ningún caso, superior a tres, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente.»

18. Las disposiciones transitorias contenidas en el artículo 11 del Decreto Presidencial 164/2004, establecen, en particular, lo siguiente:

«1. Los contratos sucesivos en el sentido del artículo 5, apartado 1, de este Decreto celebrados antes de la fecha de entrada en vigor del Decreto y aún vigentes en esa fecha pasarán a ser contratos de trabajo por tiempo indefinido cuando concurren los siguientes requisitos acumulativos:

a) La duración total de los contratos sucesivos de, al menos, veinticuatro (24) meses hasta la entrada en vigor del Decreto, independientemente el número de prórrogas del contrato, o, al menos, tres prórrogas tras el contrato inicial en el sentido del artículo 5, apartado 1, de este Decreto, con una duración total de empleo de, al menos, dieciocho (18) meses en un período total de veinticuatro (24) meses, contados a partir del contrato inicial.

b) El período total de empleo con arreglo a la letra a), debe haber sido

[...]

desempeñado efectivamente para la misma empresa, en un sector de actividad idéntico o similar y bajo condiciones laborales idénticas o similares a las del contrato inicial [...]

- c) El objeto del contrato deben ser actividades que guarden una relación directa e inmediata con una necesidad permanente y duradera de la empresa de que se trate, determinada por el interés público cuya atención haya sido encomendada a dicha empresa.
- d) La totalidad del trabajo en el sentido de las letras anteriores debe haberse realizado en jornada completa o a tiempo parcial y en funciones idénticas o similares a las mencionadas en el contrato inicial.

[...]

- 5. Lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo también se aplica a los contratos que hubieran expirado en los tres meses anteriores a la entrada en vigor de este Decreto; tales contratos serán considerados contratos sucesivos vigentes hasta la entrada en vigor de este Decreto. El requisito mencionados en el apartado 1, letra a), de este artículo debe cumplirse en el momento de expirar el contrato».

III. Hechos y procedimiento principal

19. Los dieciocho demandantes originales del procedimiento principal,¹³ entre ellos el Sr. Adeneler, trabajaban para la demandada del procedimiento principal, la confederación lechera griega *Ellinikos Organismos Galaktos* (ELOG). ELOG es una persona jurídica de Derecho privado con domicilio social en Salónica, que, conforme a las disposiciones griegas aplicables, es una empresa del sector público en sentido amplio.¹⁴ La misión de ELOG consiste en administrar las cuotas lecheras en el territorio griego y velar por la observancia de los límites aplicables a Grecia.

20. Entre ELOG y cada uno de los demandantes del procedimiento principal existían una serie de contratos privados de trabajo, todos ellos de duración determinada, tanto los iniciales como los sucesivos.

21. La primera relación laboral de una parte de los demandantes se inició antes del 10 de julio de 2001, fecha en la que concluía el plazo originario de adaptación del Derecho griego a la Directiva 1999/70. Con los demás demandantes ELOG había celebrado los contratos de trabajo en cualquier caso antes de que concluyera la prórroga del plazo de

13 — Entretanto, tres de esos demandantes han desistido de su demanda.

14 — Artículo 15, nº 1, de la Ley 1892/1990 (FEK A' 101).

adaptación, el 10 de julio de 2002. Cada uno de los contratos, tanto los iniciales como los sucesivos, tenía un período de vigencia de ocho meses, separados por períodos de entre 22 días y algo menos de once meses. Cada demandante siguió desempeñando su trabajo en el mismo ámbito laboral (técnico de laboratorio, secretaria, veterinario, etc.) al que se refería su primer contrato laboral.

22. El 2 de abril de 2003, fecha de entrada en vigor del Decreto Presidencial 81/2003, cada uno de los trabajadores se encontraba en una relación laboral de duración determinada. Todas las relaciones laborales expiraron entre junio y finales de agosto de 2003. Desde entonces algunos de los trabajadores están desempleados y otros siguen provisionalmente empleados por ELOG en ejecución de medidas cautelares.

23. En el procedimiento principal los demandantes alegan que su trabajo está destinado a hacer frente a necesidades permanentes y duraderas de la empresa y, por consiguiente, la celebración de los sucesivos contratos laborales de duración determinada constituye una práctica abusiva. Solicitan que se declare que los contratos que les unen con ELOG los son por tiempo indefinido. Esta declaración constituye un requisito necesario para el reconocimiento de otros derechos de los demandantes por ejemplo, el de mantener la relación laboral y el de obtener salarios dejados de percibir.

IV. Petición de decisión prejudicial y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

24. Mediante resolución de 8 de abril de 2004, rectificada mediante resolución de 5 de julio de 2004, el Monomeles Protodikeio Thessaloniki¹⁵ (en lo sucesivo, «órgano jurisdiccional nacional»), ha planteado al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Está obligado el órgano jurisdiccional nacional a interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, con arreglo a una Directiva a la que se ha adaptado tardíamente el ordenamiento jurídico interno: a) desde el momento en que entró en vigor la Directiva, o bien b) desde el momento en que expiró sin resultado el plazo señalado para la adaptación del Derecho interno a la misma, o incluso c) desde el momento en que entró en vigor la disposición nacional de aplicación?»

2) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que constituye parte integrante de la Directiva 1999/70/CEE del Consejo de 28 de junio de 1999, en el sentido de que puede constituir una razón objetiva para renovaciones continuas o para la celebración

¹⁵ — Se trata del órgano jurisdiccional de primera instancia en aquel sistema jurisdiccional.

de contratos de trabajo sucesivos de duración determinada –aparte de las razones relacionadas con la naturaleza, el tipo y las características de la prestación laboral o similares– el mero hecho de que la celebración del contrato de duración determinada venga impuesta por una disposición legal o reglamentaria?

marco la prohibición de transformar contratos de trabajo sucesivos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, establecida en el artículo 21 de la Ley 2190/1994, contratos que se celebran por tiempo determinado para hacer frente a necesidades excepcionales o estacionales del empresario, pero con la finalidad de hacer frente a sus necesidades permanentes y duraderas?»

- 3) a) ¿Es compatible con la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco una disposición nacional como el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003, según la cual han de considerarse contratos sucesivos los contratos celebrados entre el mismo empresario y el mismo trabajador, cuando se caractericen por condiciones laborales idénticas o similares y el período de tiempo que haya transcurrido entre ellos no sea superior a 20 días?

25. Los demandantes del procedimiento principal, el Gobierno griego y la Comisión han formulado observaciones escritas y orales ante el Tribunal de Justicia. ELOG únicamente ha participado en la vista oral.

- b) Puede interpretarse la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco en el sentido de que únicamente puede presumirse que la relación laboral entre el trabajador y su empresario es por tiempo indefinido si se cumple el requisito establecido en el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003?

V. Análisis

A. Admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

- 4) ¿Es compatible con el principio del efecto útil del Derecho comunitario y con la finalidad de la cláusula 5, apartados 1 y 2, en relación con lo dispuesto en la cláusula 1, del Acuerdo

26. En sus respectivos escritos de observaciones el Gobierno griego y la Comisión han expresado sus dudas sobre la relevancia de las cuestiones prejudiciales para la resolución que deba recaer en el procedimiento principal.

Sobre la primera cuestión: momento relevante a efectos de la apreciación jurídica

27. En primer lugar la Comisión expresa sus dudas sobre la relevancia de la primera cuestión prejudicial, mediante la que se trata de averiguar el momento a partir del cual existe la obligación de interpretar el Derecho nacional de manera conforme a la Directiva. Justifica sus dudas recordando que los contratos laborales controvertidos de todos los demandantes del procedimiento principal *expiraron después* de la adopción del Decreto Presidencial 81/2003, es decir, en un momento en que ya había expirado el plazo de adaptación del Derecho nacional griego a la Directiva 1990/70 y ya se había adoptado una norma nacional a tal fin. Por tanto, la Comisión parece entender que las fechas anteriores carecen de trascendencia en el procedimiento principal y, por eso, es superflua la cuestión de si, en fechas anteriores, existía una obligación de interpretación conforme a la Directiva.

28. Sin embargo, es jurisprudencia reiterada que corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Éste sólo puede declarar la inadmi-

sibilidad de una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho comunitario solicitada no guarda relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, o cuando la cuestión es general o hipotética.¹⁶

29. En el presente asunto está lejos de ser *evidente* que el momento determinante sea el momento posterior al que se refiere la Comisión. En efecto, el órgano jurisdiccional nacional es el único que puede decidir qué momento es el determinante, conforme al Derecho nacional, para apreciar la legalidad del carácter temporal de los contratos laborales (la fecha en que se celebra el contrato o la fecha en la que expira) y cuáles son las disposiciones jurídicas relevantes (el Decreto Presidencial 81/2003 u otras disposiciones nacionales). No sería extraño que, en el presente asunto, el órgano jurisdiccional nacional llegara a la conclusión de que la legalidad de los contratos laborales de duración determinada debe apreciarse en cada caso con arreglo a la normativa pertinente *en la fecha de su conclusión*. Ese momento se sitúa en todo caso, según consta, *antes* de la expiración del plazo aplicable a Grecia para la adaptación de su Derecho interno a la Directiva 1999/70, es decir, antes del 10 de julio de 2002.

30. En concreto, según la información proporcionada por los demandantes del procedimiento principal y no contradicha, al

16 — Véanse las sentencias de 7 de junio de 2005, *Vereniging voor Energie, Milieu en Water* y otros, (C-17/03, Rec. p. I-4983), apartado 34 y de 15 de diciembre de 1997, *Bosman* y otros (C-415/93, Rec. p. I-4921), apartados 59 a 61.

menos una parte de ellos celebró tanto su primer como su segundo contrato laboral de duración determinada antes de que expirara el plazo vigente para Grecia para la adaptación del Derecho nacional a la Directiva, es decir, antes de la citada fecha del 10 de julio de 2002.¹⁷ Por tanto, puede tener importancia decisiva, aunque sólo sea en relación con dichos contratos, averiguar si las normas nacionales aplicables a tales contratos debía o no interpretarse de manera conforme con la Directiva y con el Acuerdo marco antes incluso de que expirara el plazo de adaptación del Derecho nacional a éstos.

31. Desde este punto de vista, la cuestión del momento en que nace la obligación de interpretación conforme del Derecho nacional no es, en absoluto, *evidentemente irrelevante*. Por tanto, no se sustentan dudas sobre la pertinencia de la primera cuestión prejudicial como las que ha expresado la Comisión.

Sobre las cuestiones segunda y tercera:
Modificación posterior del Derecho nacional

32. Mediante sus cuestiones segunda y tercera el órgano jurisdiccional nacional desea fundamentalmente saber si el Acuerdo

marco puede interpretarse en el sentido de que no se opone a las definiciones de las razones objetivas y del «carácter sucesivo», como los precisó el legislador griego en el Decreto Presidencial 81/2003. En sus observaciones escritas y orales el Gobierno griego ha añadido que, tras la adopción de disposiciones especiales para el sector público mediante los Decretos Presidenciales 164/2004 y 180/2004, el Decreto Presidencial 81/2003 ya no se aplica a los hechos del procedimiento principal, de manera que la cuestiones relativas a dichos preceptos carecen de pertinencia para el resolución del procedimiento principal. De esta forma el Gobierno griego niega la pertinencia de las cuestiones prejudiciales segunda y tercera para la resolución del procedimiento principal.

33. A este respecto debe señalarse, en primer lugar, que el artículo 234 CE confiere al Tribunal de Justicia competencia para interpretar el *Derecho comunitario* y, por consiguiente, los cambios acaecidos en la legislación nacional con posterioridad a la remisión no pueden influir en esta interpretación.¹⁸

34. Por lo demás, conforme a la jurisprudencia que acabo de citar, incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional

17 — Véanse los apartados 51 y 52 del escrito de los demandantes del procedimiento principal, conforme a lo cuales, los contratos temporales de casi la mitad de los afectados se celebraron antes del 10 de julio de 2001, con una duración de ocho meses, y el segundo contrato celebrado con una parte de ellos se firmaron sólo veintidós días después de expirados los primeros.

18 — Sentencia de 7 de diciembre de 1993, *Pierrel y otros/Ministero della Sanità*, (C-83/92; Rec. p. I-6419), apartado 32. En este mismo sentido véase la sentencia de 30 de abril de 1996, *CIA Security Internacional* (C-194/94, Rec. p. I-2201), apartado 20.

apreciar la pertinencia de la petición de decisión prejudicial.¹⁹ Como mucho, el Tribunal de Justicia puede declarar la inadmisibilidad de las cuestiones prejudiciales si carecen manifiestamente de pertinencia.²⁰

35. En el presente asunto, en contra de lo que opina el Gobierno griego, no resulta en absoluto *manifiesto* que las nuevas disposiciones especiales para el sector público adoptadas mediante el Decreto Presidencial 164/2004 se apliquen a *la totalidad*²¹ de los demandantes del procedimiento principal y, por ese motivo, el régimen vigente anteriormente, esto es, el Decreto Presidencial 81/2003 en la versión de 2003, haya dejado de ser aplicable a los interesados.

36. Es cierto que el régimen del Decreto Presidencial 164/2004 tiene eficacia retroactiva en la medida en que es expresamente aplicable a determinadas relaciones laborales nacidas en los dos años anteriores a su entrada en vigor. Sin embargo, el contrato de trabajo debe seguir estando vigente en la fecha de la entrada en vigor de dicho Decreto, es decir, el 19 de julio de 2004 o, en su caso, el último de tales contratos no debe haber expirado antes de los tres meses

anteriores a dicha fecha.²² Ahora bien, conforme a la información proporcionada por el órgano jurisdiccional nacional, todos los contratos de trabajo de los demandantes del procedimiento principal habían expirado mucho antes de esa fecha, en concreto, entre junio y septiembre de 2003.

37. Tampoco resulta manifiesto que el Decreto Presidencial 180/2004 limite *retroactivamente* a las relaciones laborales del sector privado el ámbito de aplicación material del Decreto 81/2003. En cualquier caso, el Decreto Presidencial 180/2004 no contiene ninguna disposición expresa en ese sentido. Al contrario, las disposiciones modificatorias en esa materia parecen no haber entrado en vigor hasta agosto de 2004.²³

38. En esa línea, la vista también mostró a este respecto la falta de acuerdo entre las partes sobre qué disposiciones del Derecho griego eran aplicables en cada momento.

39. Desde este punto de vista, lo que en todo caso no resulta manifiesto es que las cuestiones prejudiciales segunda y tercera no guarden relación con la realidad o con el objeto del procedimiento principal. Por lo tanto, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

19 — Sentencia CIA Security Internacional, citada en la nota 18, apartado 20.

20 — Véase el punto 28 y la nota 16 de estas conclusiones.

21 — El propio Gobierno griego reconoce en el apartado 16 de sus observaciones escritas que, conforme a lo dispuesto en el Decreto Presidencial 164/2004, únicamente nueve de los dieciocho demandantes del procedimiento principal cumplen los requisitos para la transformación de sus primitivos contratos laborales de duración determinada en contratos por tiempo indefinido. Las declaraciones realizadas por ELOG en la vista también permiten deducir que no todos los demandantes del procedimiento principal podían acogerse a las disposiciones transitorias del Decreto Presidencial 164/2004.

22 — Véanse las disposiciones transitorias del artículo 11, apartados 1 y 5, del Decreto Presidencial 164/2004.

23 — Véase la nota 9 *supra*.

Sobre la cuarta cuestión: ámbito material de aplicación del Acuerdo marco

40. La cuarta cuestión prejudicial tiene por objeto las consecuencias que hay que deducir, conforme al Acuerdo marco, de la aplicación abusiva del artículo 21 de la Ley 2190/1994 en el caso de conclusión de contratos de duración determinada en el sector público. A este respecto, el Gobierno griego señala que, en su opinión, dicho precepto no está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco. Afirma que el objetivo del Acuerdo marco es evitar los abusos que puedan cometerse celebrando *varios* contratos laborales sucesivos de duración determinada, mientras que el artículo 21 de la Ley 2190/1994 sólo se refiere a la *primera* conclusión de un contrato laboral. De esta forma, el Gobierno griego pone de nuevo en duda la pertinencia de la cuestión prejudicial.

41. Sin embargo, en contra de la opinión del Gobierno griego, no resulta en absoluto *evidente* que el artículo 21 de la Ley 2190/1994 no pueda también tener efectos —al menos indirectos— sobre la legalidad de *sucesivas* relaciones laborales de duración determinada. En efecto, no hay que olvidar que dicha disposición prohíbe la prórroga o la novación de contratos laborales de duración determinada únicamente en determinados supuestos. De ello cabe deducir *a sensu contrario* que, en todos los demás supuestos, está permitido celebrar nuevos contratos. Los demandantes del procedimiento principal han alegado consecuentemente,

sin que se les haya contradicho, que, en la práctica, el artículo 21 de la Ley 2190/1994 ha servido durante años en el sector público como base jurídica para celebrar, entre el mismo empleador y el mismo trabajador, contratos laborales de ocho meses de duración, separados por intervalos de cuatro meses. Desde este punto de vista, la interpretación del Acuerdo marco puede resultar útil al órgano jurisdiccional nacional y pertinente para la resolución que deba dictar. Por lo tanto, en último término, tampoco cabe poner objeciones desde esta perspectiva a la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

B. Nacimiento de la obligación de interpretar el Derecho nacional de manera conforme con la directiva (primera cuestión)

42. Mediante su primera cuestión el órgano jurisdiccional nacional desea saber a partir de qué momento debe interpretar su Derecho nacional de manera conforme con la directiva. Menciona tres momentos posibles: no sólo la fecha en que expira el plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva, ni la fecha en que entran en vigor las medidas (tardías) de adaptación del Derecho nacional a una directiva, sino también, expresamente, el momento, anterior, de la entrada en vigor de la directiva. En efecto, el período anterior a la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva tiene relevancia para, al menos, una parte de los demandantes en el procedimiento principal.²⁴

24 — Se trata de los demandantes que habían celebrado con ELOG el primer y el segundo contrato laboral antes de que expirara el plazo de adaptación señalado a Grecia, es decir, antes del 10 de julio de 2002 (véanse, al respecto, los puntos 29 y 30 de estas conclusiones).

43. En la jurisprudencia ya se ha aclarado *que* el Derecho nacional y las disposiciones administrativas deben interpretarse de manera conforme con la Directiva.²⁵ Por lo tanto, en la medida en que el Derecho nacional permita llevar a cabo una interpretación conforme con la directiva, por ejemplo cuando las disposiciones aplicables contengan cláusulas generales o conceptos jurídicos indeterminados, el juez nacional debe agotar la discrecionalidad de que dispone («margen de apreciación») a favor del Derecho comunitario.²⁶

44. Esta obligación surge, como muy tarde, al expirar el plazo de adaptación señalado en la directiva.²⁷ Los órganos jurisdiccionales nacionales no pueden en ningún caso esperar hasta la adaptación efectiva y eventualmente tardía del Derecho interno a la directiva. En efecto, la obligación de interpretación conforme afecta a todo el Derecho nacional y no se limita a las disposiciones legales o administrativas adoptadas en el caso con-

creto para adaptar el Derecho interno a la directiva.²⁸ Por lo tanto, la obligación de interpretación conforme también existe independientemente de si se ha adaptado efectivamente el Derecho interno a la correspondiente directiva y, de ser así, en qué momento se ha hecho.²⁹

45. Además, en las conclusiones que presenté en el asunto *Wippel*³⁰ ya indiqué que las disposiciones del Derecho nacional deben ser interpretadas y aplicadas conforme a la directiva *incluso antes de que expire el plazo de adaptación*, más exactamente, a partir de la entrada en vigor de la directiva de que se trate. El Abogado General Tizzano ha sido el último en afirmar, en el asunto *Mangold*, que comparte este criterio.³¹ La sentencia *Kolpinghuis Nijmegen*³² se interpreta, en parte,

25 — Sentencias de 10 de abril de 1984, *Von Colson y Kamann* (14/83, Rec. p. 1981), apartado 26, y de 5 de octubre de 2004, *Pfeiffer y otros* (asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01; Rec. p. I-8835), apartados 113 y 114. Véase asimismo la sentencia de 16 de junio de 2005, última sentencia dictada en relación con un Acuerdo marco, *Pupino* (C-105/03, Rec. p. I-5285), apartado 34.

26 — En este sentido véase la sentencia *Von Colson y Kamann*, citada en la nota 24, apartado 28, última frase.

27 — Así se deduce, por ejemplo, de las sentencias de 13 de noviembre de 1990, *Marleasing* (C-106/89, Rec. p. I-4135), apartado 8, y de 14 de julio de 1994, *Faccini Dori* (C-91/92, Rec. p. I-3325), apartado 26: ambas sentencias se dictaron en asuntos en los que ya había expirado el plazo de adaptación a la directiva, sin que se hubieran adoptado medidas a tal fin (apartado 4 de la sentencia *Marleasing*, y apartado 8 de la sentencia *Faccini Dori*). Véase además la sentencia, más reciente, de 13 de julio de 2000, *Centroteel* (C-456/98, Rec. p. I-6007), apartados 16 y 17.

28 — Sentencia *Pfeiffer y otros*, citada en la nota 24, apartados 115, 118 y 119; en el mismo sentido véase la sentencia *Pupino*, citada en la nota 25, apartado 47, última frase.

29 — A diferencia de lo que probablemente supone el tribunal remitente, su primera cuestión prejudicial no sólo tiene, pues, relevancia con respecto a una Directiva «a la que se ha adaptado tardamente el Derecho interno», sino que reviste importancia en general, en el caso de todas las directivas, incluso de aquellas a las que se haya adaptado el Derecho interno dentro del plazo señalado.

30 — Conclusiones de 18 de mayo de 2004 en el asunto *Wippel* (C-313/02, Rec. p. I-9483), puntos 58 a 63.

31 — Conclusiones de 30 de junio de 2005 en el asunto *Mangold* (C-144/04, Rec. 2005, p. I-9981) puntos 115 y 120. En el mismo sentido se había pronunciado ya el Abogado General Darmon en las conclusiones que presentó el 14 de noviembre de 1989 en el asunto *Dekker y otros* (asuntos acumulados C-177/88 y C-179/88, Rec. 1990, p. I-3941), punto 11, y el 29 de mayo de 1991 en el asunto *Verholen y otros* (asuntos acumulados C-87/90, C-88/90 y C-89/90, Rec. 1991, p. I-3757) punto 15, *in fine*. En el mismo sentido se expresa también el Abogado General Jacobs [conclusiones de 24 de abril de 1997 en el asunto *Inter-Environnement Wallonie* (sentencia de 18 de diciembre de 1997, C-129/96, Rec.1997, p. I-7411) puntos 29 y ss.]. No llegan tan lejos sus conclusiones de 25 de junio de 1992 en el asunto *Hansa Fleisch* (C-156/91, Rec. 1992, p. I-5567), puntos 23 y 24.

32 — Sentencia de 8 de octubre de 1987 (C-80/86, Rec. p. 3969), apartado 15, última frase.

en ese sentido,³³ o, al menos, no se opone a la solución propuesta en estas conclusiones.

46. A favor de una *obligación* de los órganos jurisdiccionales de interpretar el Derecho nacional de manera conforme a la directiva *incluso antes de que expire el plazo de adaptación* del Derecho nacional cabe citar, entre otros, los argumentos que se exponen a continuación.

47. Como es bien sabido, las directivas producen *efectos jurídicos* desde el mismo momento de su entrada en vigor. Desde ese momento son *obligatorias* para los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse (artículo 249 CE, apartado 3).

48. De ello ha deducido el Tribunal de Justicia, habida cuenta del principio de fidelidad comunitaria expresado en el artículo 10 CE, que, ya durante el período de adaptación, los Estados miembros deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente el resultado prescrito por la directiva (prohibición de frustración).³⁴

33 — Conclusiones del Abogado General Darmon en el asunto Verholen y otros, citado en la nota 31 punto 15 *in fine*. Véanse asimismo las conclusiones del Abogado General Léger de 20 de junio de 1995 en el asunto Hedley Lomas (C-5/94, Rec. 1996, p. I-2553), punto 64.

34 — Sentencia Inter-Environnement Wallonie citada en la nota 31, apartado 45.

49. Ahora bien, del artículo 249 CE, apartado 3, en relación con el artículo 10 CE no sólo se puede deducir esa *obligación de abstenerse* desarrollada en concreto por el Tribunal de Justicia. El artículo 10 CE establece además, en su apartado 1, una *obligación positiva* de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas, es decir, de hacer todo lo necesario, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Tratado.³⁵ En el supuesto de directivas a las que debe adaptarse el Derecho interno, esa obligación comunitaria de alcanzar el objetivo perseguido se genera ya en el mismo momento de su entrada en vigor.³⁶ En ese momento, la obligación de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para alcanzar el resultado que la directiva prevé se impone a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales.³⁷ Por consiguiente, los objetivos de una directiva también son obligatorios para el poder judicial de los Estados miembros desde el momento de su entrada en vigor.

50. La intensidad del vínculo de los tribunales nacionales al Derecho comunitario queda asimismo patente en el hecho de que, conforme a la jurisprudencia del Tribu-

35 — Sentencia Pfeiffer y otros, citada en la nota 25, apartado 110.

36 — En ese sentido véase la sentencia Inter-Environnement Wallonie, citada en la nota 31, apartados 40 a 42.

37 — Sentencia de 2 de junio de 2005, Koppensteiner (C-15/04, Rec. p. I-4855), apartado 33, y las sentencias Pfeiffer y otros, citada en la nota 25, apartado 110; Faccini Dori, citada en la nota 27, apartado 26; Kolpinghuis Nijmegen, citada en la nota 32, apartado 12, y Von Colson y Kamann, citada en la nota 25, apartado 26.

nal de Justicia, están obligados incluso a tener en cuenta *recomendaciones*, que jurídicamente no son vinculantes.³⁸

51. Es cierto que el carácter vinculante de los objetivos de la directiva para los tribunales nacionales no significa que aquéllos estén obligados a *dejar inaplicadas* las normas nacionales preexistentes contrarias a esa directiva antes de que transcurra el plazo de adaptación del Derecho interno.³⁹ Sin embargo, este problema no se plantea en el caso de interpretación conforme a la directiva. En efecto, precisamente cuando un juez interpreta su Derecho nacional de manera conforme a la directiva, las disposiciones correspondientes no quedan inaplicadas, sino que, al contrario, *se aplican*.⁴⁰

52. Por lo demás, el hecho de que se conceda a los Estados miembros un *plazo de adaptación* del Derecho interno a la directiva y que, por ese motivo, no estén obligados a adoptar antes de que expire ese plazo las *disposiciones legales, reglamentarias o administrativas* necesarias para proceder a dicha adaptación no impide afirmar la existencia de una obligación de interpretar el Derecho nacional de manera conforme con la directiva a partir de la entrada en vigor de ésta.⁴¹ En efecto, el hecho de que una directiva conceda un plazo al legislador

nacional no significa en absoluto que el poder jurisdiccional tenga derecho a acogerse al mismo plazo. El plazo de adaptación está más bien destinado a tener en cuenta las dificultades técnicas de la adopción de leyes,⁴² como las que pueden producirse en el procedimiento legislativo parlamentario o en las negociaciones entre los interlocutores sociales. Todo ello también se muestra en la Directiva 1999/70, aplicable al presente asunto, pues, aunque el plazo de adaptación señalado en su artículo 2, apartado 1, se limita expresamente a la adopción de las *disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias*, así como a las *disposiciones necesarias* establecidas por los *interlocutores sociales*, no pospone por ello su entrada en vigor. Por lo tanto, el mencionado plazo de adaptación no altera en absoluto el carácter vinculante ya desde el momento de entrada en vigor de la directiva, de los objetivos señalados por ésta.⁴³

53. Tampoco se corre el riesgo de que los tribunales nacionales se inmiscuyan en la tarea del legislador nacional o dicten resoluciones que contradigan a éste al interpretar de manera conforme con la directiva normas nacionales existentes, antes de que transcurra el plazo de adaptación a ésta. En efecto, como ya se ha indicado, el objetivo de la directiva también vincula a los tribunales en el marco de sus competencias, a partir del momento de su entrada en vigor. Por lo tanto, si, antes de que expire el plazo de adaptación el juez nacional puede contribuir, a través de la interpretación de normas existentes, a la consecución del objetivo de

38 — Sentencia de 13 de diciembre de 1989, Grimaldi (322/88, Rec. p. 4407), apartado 18. A ella se remite también el Abogado General Tizzano en las conclusiones que presentó en el asunto Mangold, citado en la nota 31, punto 117.

39 — Sentencia de 5 de febrero de 2004, Riesen Internationale Transporte (C-157/02, Rec. p. I-1477), apartados 67 y 69. Véanse asimismo las conclusiones presentadas por el Abogado General Tizzano en el asunto Mangold, citado en la nota 31, punto 110.

40 — Véanse el punto 60 y la nota 41 de las conclusiones que presenté en el asunto Wippel, citado en la nota 30.

41 — Sentencia Inter-Environnement Wallonie, citada en la nota 31, apartados 43 y 45.

42 — En este sentido véanse las sentencias Riesen Internationale Transporte, citada en la nota 39, apartado 68, e Inter-Environnement Wallonie, citada en la nota 31, apartado 43.

43 — En el presente asunto es conveniente recordar que la Directiva 1999/70 entró en vigor el 10 de julio de 1999, conforme a lo dispuesto en su artículo 3.

la directiva, no se inmiscuye en las competencias del legislador nacional, sino que se limita a aplicar el Derecho por él creado. De esa forma cumple su misión genuina y realiza su aportación al cumplimiento de las obligaciones comunitarias impuestas al Estado miembro de que se trate. Naturalmente ello no hace desaparecer la obligación del legislador nacional de alcanzar el objetivo de la directiva mediante la adopción dentro de plazo de nuevas disposiciones si así es necesario.⁴⁴

54. Por lo tanto, procede responder la primera cuestión prejudicial en los siguientes términos:

Los tribunales nacionales deben interpretar todo el ordenamiento jurídico nacional, desde el mismo momento de la entrada en vigor de una directiva, teniendo en cuenta el tenor literal y la finalidad de esa directiva, de manera tan amplia que permita llegar a un resultado compatible con el objetivo perseguido por ésta.

44 — Es jurisprudencia reiterada que la adaptación del Derecho interno a una directiva no exige necesariamente que sus disposiciones se reproduzcan formal y textualmente en otra disposición legal expresa y específica, y que, en función de su contenido, puede ser suficiente con un contexto jurídico general, siempre que éste asegure efectivamente la plena aplicación de la directiva de un modo bastante claro y preciso, para que, en el supuesto de que dicha directiva se dirija a crear derechos para los particulares, los beneficiarios puedan conocer la plenitud de sus derechos y ejercerlos, en su caso, ante los órganos jurisdiccionales nacionales (véanse, en particular, las sentencias de 14 de septiembre de 2004, Comisión/España (C-168/03, Rec. p. I-8227), apartado 36; de 28 de abril de 2005, Comisión/Italia (C-410/03, Rec. p. I-3507, apartado 60, y de 16 de junio de 2005, Comisión/Italia (C-456/03, Rec. p. I-5335), apartado 51).

C. Razones objetivas del carácter temporal de las relaciones laborales (segunda cuestión)

55. Mediante su segunda cuestión el órgano jurisdiccional nacional desea saber fundamentalmente qué criterios, en el sentido del Acuerdo marco, pueden constituir razones objetivas que justifiquen la conclusión sucesiva de relaciones laborales de duración determinada. En concreto se pregunta si el mero hecho de que la conclusión de un contrato laboral de duración determinada venga *impuesto por ley o reglamento*, puede constituir una razón objetiva en el sentido del Acuerdo marco. Una disposición legal de esta naturaleza se contiene en el artículo 5, apartado 1, letra a), del Decreto Presidencial 81/2003, en su versión de 2003, que el tribunal remitente ha comunicado en extracto.

56. El concepto de razón objetiva no se define en el Acuerdo marco; especialmente en su cláusula 5, apartado 1, letra a). Por consiguiente, los Estados miembros y los interlocutores sociales disponen de un amplio margen de discrecionalidad para dotar de contenido a este concepto, teniendo en cuenta las particularidades de los respectivos Estados miembros, sectores, ocupaciones y actividades.⁴⁵ Pero, conforme al artículo 249 CE, apartado 3, dentro de ese margen están vinculados a los objetivos de la Directiva y del Acuerdo marco que le acompaña en anexo. La propia Directiva 1999/70 impone, en el decimoséptimo con-

45 — Véase asimismo el número 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada y el párrafo tercero de su preámbulo.

siderando, el requisito de que las definiciones establecidas por los Estados miembros respeten el contenido del Acuerdo marco.

57. El Acuerdo marco reconoce expresamente que los contratos laborales de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores.⁴⁶ Por ese motivo, el Acuerdo marco y la Directiva no se oponen a los regímenes nacionales que permiten, para determinados sectores y ocupaciones o actividades, la creación de relaciones laborales de duración determinada o incluso las imponen expresamente, debido a las particularidades de determinados sectores, como la función pública.⁴⁷ En esos supuestos la razón objetiva para celebrar un contrato de duración determinada se encuentra precisamente en las particularidades que se consideran características del empleo en ese sector, ocupación o actividad.⁴⁸ Las razones objetivas pueden consistir, además, en el interés en reinsertar a determinadas personas —por ejemplo, desempleados de larga duración o desempleados mayores de cierta edad— en el mundo laboral.

58. Sin embargo, una disposición como el pasaje controvertido del artículo 5, apar-

tado 1, letra a), del Decreto Presidencial 81/2003 constituye una disposición de remisión completamente indeterminada, que se remite a *cualquier* norma nacional y a *cualquier* reglamento nacional en el que se imponga la conclusión de contratos laborales de duración determinada. Tal disposición finge, por lo tanto, la existencia de una razón objetiva también en aquellos supuestos en los que una ley o un reglamento prevea, de manera general, la celebración de un contrato laboral de duración determinada, sin que quepa deducir claramente del tenor literal o, al menos, del espíritu y la finalidad de la norma, qué características concretas del sector, ocupación o actividad, o de las personas, justifican la temporalidad del contrato.

59. Un régimen redactado de una forma tan amplia e indeterminada es especialmente apto para dar lugar a abusos y, por lo tanto, no es compatible con los objetivos del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. En efecto, la determinación de las razones objetivas que puedan justificar la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada, a que obliga dicho Acuerdo marco tiene precisamente como finalidad ayudar a evitar los abusos derivados de la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada. Este objetivo se expresa claramente ya en la cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco y se refleja además de manera especialmente patente en la frase inicial de la cláusula 5, apartado 1.⁴⁹ Pero, cuanto más general sea la norma con la que se define la razón objetiva, menos apta es para alcanzar ese objetivo del Acuerdo marco y más fácil resulta eludir el modelo de contrato laboral de duración

46 — Número 8 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada y párrafo segundo del preámbulo.

47 — Véanse, al respecto, las consideraciones sobre la cuarta cuestión, en particular, el punto 85 de estas conclusiones.

48 — Por ejemplo, el artículo 5, apartado 1, letra b), del Decreto Presidencial 81/2003 supone la existencia de una razón objetiva para determinados sectores, que enumera detalladamente.

49 — Véase asimismo el número 7 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

indefinida como forma usual de la relación laboral.⁵⁰

D. Relaciones laborales sucesivas de duración determinada (tercera cuestión)

60. Por tanto puede afirmarse, en resumen, que únicamente cabe suponer la existencia de una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco en el caso de que el tenor literal o, al menos, el espíritu y la finalidad así como el contexto del régimen de que se trata muestre claramente cuáles son exactamente las características de los sectores, ocupaciones y actividades o personas que justifican la utilización de relaciones laborales de duración determinada. Para ello no basta el mero hecho de que la conclusión de una relación laboral de duración determinada venga impuesta por una norma legal, administrativa o reglamentaria nacional.

62. La tercera cuestión prejudicial se refiere, en la primera parte, a la definición del concepto de relaciones laborales sucesivas. La segunda parte trata de la problemática conexa que representa la modificación de relaciones laborales de duración determinada en relaciones laborales por tiempo indefinido.

Interpretación del concepto «sucesivos» [tercera cuestión, letra a)]

61. Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión del tribunal remitente en estos términos:

El mero hecho de que la conclusión de una relación laboral de duración determinada venga impuesta por una norma legal, administrativa o reglamentaria nacional no constituye una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.

63. Mediante la primera parte de su tercera cuestión [letra a)] el tribunal remitente pregunta si la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco se opone a una disposición nacional como el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003 en su versión de 2003, conforme a la cual la existencia de contratos o relaciones laborales sucesivas se supedita, en particular, al requisito de que, el período de tiempo que transcurra entre ellos no sea superior a 20 días.⁵¹

50 — Véanse el párrafo segundo de preámbulo del Acuerdo marco y el número 6 de las Consideraciones generales (a este respecto, véase el punto 4 de estas conclusiones).

51 — Conforme al tenor literal del artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003, en su versión de 2003, los 20 días del intervalo deben ser días laborables. Puesto que el órgano jurisdiccional nacional se refiere expresamente a ese artículo, en lo sucesivo siempre se entenderá que se trata de días laborables.

64. El concepto de «sucesión» es uno de los conceptos jurídicos centrales del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. En efecto, este Acuerdo marco y, por lo tanto, también la Directiva 1999/70 no tiene como finalidad principal evitar la conclusión de relaciones laborales por tiempo determinado *aisladas*; su meta es, aparte de mejorar la calidad de tales relaciones laborales de duración determinada, evitar los abusos a que puede dar lugar la acumulación de tales contratos (concatenación de las relaciones laborales).⁵² En efecto, especialmente en los supuestos de *sucesión* de varias relaciones laborales de duración determinada existe el riesgo de que se eludan las relaciones laborales de duración indefinida, que los interlocutores sociales consideran modelo de relación laboral⁵³ y, por ello se suscita el problema de los abusos. Por ese motivo la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco exige también expresamente que se adopten medidas a efectos de evitar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

65. Sin embargo, el Acuerdo marco no contiene ninguna definición del concepto «sucesivos», y deja en manos de los Estados miembros la tarea de definirlos. Al hacerlo, incluso pueden, conforme a la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco, no adoptar ninguna medida, puesto que, en dicha cláusula se dice que «los Estados miembros [...] *cuando resulte necesario*, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada

[...] se considerarán sucesivos».⁵⁴ Si un Estado miembro decide definir ese término, no tiene una facultad discrecional absoluta, sino que, conforme al artículo 249 CE, apartado 3, está vinculado por los objetivos de la directiva, como aclara expresamente el decimoséptimo considerando de la Directiva 1999/70.

66. Como señala con buen criterio la Comisión, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo marco debe interpretarse, consiguientemente, a la luz del objetivo de la Directiva, consistente en evitar eficazmente los abusos. En efecto, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, no sólo insta a los Estados miembros a adoptar tales medidas, sino que les obliga expresamente a ello.

67. Este objetivo es incompatible con una definición tan estricta del concepto de «sucesivos» que deje fuera de su ámbito de aplicación una parte considerable de los casos de relaciones laborales de duración determinada que se concatenan y, de esta forma, prive prácticamente de contenido la definición elegida. En efecto, los supuestos controvertidos quedarían con ello excluidos, de hecho, del ámbito de aplicación de las medidas nacionales de protección contra el

52 — Véase, en particular, la cláusula 1, letra b), y la cláusula 5 del Acuerdo marco.

53 — Véase el párrafo segundo del Preámbulo del Acuerdo marco y el número 6 de las Consideraciones generales (reproducidas en el punto 4 de estas conclusiones).

54 — El subrayado es mío.

abuso y no se alcanzaría el objetivo de protección de los trabajadores perseguido por la Directiva.

68. Precisamente, un régimen como el contenido en el artículo 5, apartado 4, del Decreto Presidencial 81/2003 en su versión de 2003 da motivos para temer que eso ocurra. En efecto, si únicamente se consideran «sucesivas» las relaciones laborales de duración determinada celebradas con intervalos de, como máximo, 20 días, es fácil eludir el objetivo de protección de los trabajadores frente a los abusos perseguidos por el Acuerdo marco. Basta con esperar 21 días laborables antes de concluir con el mismo trabajador otro contrato de trabajo. Tanto el tribunal remitente como la Comisión y los demandantes del procedimiento principal han puesto acertadamente de manifiesto la existencia de ese riesgo. Un plazo tan corto y tan rígido permitiría mantener durante años una relación de empleo con cortos intervalos de únicamente 21 días laborables, sin que tales supuestos quedaran comprendidos en el ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales de protección contra los abusos. En última instancia, se daría con ello, precisamente, un pretexto para la utilización abusiva de los contratos laborales de duración determinada.

69. Desde este punto de vista, un régimen que sólo considera «sucesivas» las relaciones laborales celebradas con intervalos de, como máximo, 20 días laborables, es incompatible con el objetivo de protección que persigue el Acuerdo marco y con la finalidad de la Directiva 1999/70.

70. Desearía comentar al margen que tal disposición también puede infringir otras normas pertinentes del Derecho comunitario. Un régimen que permitiera indefinidamente una ocupación con una interrupciones anuales de 21 días podría generar en la práctica relaciones laborales permanentes con vacaciones anuales no retribuidas, especialmente en Estados miembros o en sectores de actividad en los que estas vacaciones anuales se disfrutaban mayoritariamente en un mes determinado, por ejemplo, en agosto. Esta práctica sería contraria al artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.⁵⁵ Conforme a dicho artículo, los Estados miembros deben adoptar «las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas». El Tribunal de Justicia considera que el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas constituye un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones.⁵⁶

71. Por lo tanto cabe afirmar, en resumen, lo siguiente:

La cláusula 5, apartado 1, en relación con el número 2, letra a), del Acuerdo marco sobre

55 — DO L 299, p. 9. Con esta Directiva se dio una nueva redacción a la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18); que ya contenía una disposición de idéntico tenor.

56 — Sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, Rec. p. I-4881), apartado 43, y de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez (C-342/01, Rec. p. I-2605), apartado 29.

el trabajo de duración determinada se opone a un régimen nacional que supedita la existencia de contratos o relaciones laborales sucesivas, en particular a que los intervalos entre los distintos contratos de trabajo no sean superiores a 20 días laborables.

Transformación en una relación laboral por tiempo indefinido (tercera cuestión, letra b)

72. Mientras que la primera parte de la tercera cuestión que acabo de analizar se refiere a la cuestión de la *prevención de los abusos* derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, su segunda parte [cuestión tercera, letra b)] tiene por objeto la *sanción de los eventuales abusos*. El tribunal remitente desea fundamentalmente saber si el Acuerdo marco permite transformar relaciones laborales de duración determinada en contratos celebrados por tiempo indefinido únicamente en aquellos supuestos en los que los intervalos entre las relaciones laborales sucesivas no superan los 20 días laborables. Esto es lo que establece el artículo 5, apartado 3, en relación con el apartado 4 del Decreto Presidencial 81/2003 en su versión de 2003.

73. Sobre este particular debe señalarse, en primer lugar, que el Acuerdo marco deja a la discrecionalidad de los Estados miembros las sanciones de los abusos cometidos utilizando sucesivos contratos o relaciones laborales de

duración determinada. La única norma al respecto se encuentra en la cláusula 5, apartado 2, letra b), del Acuerdo marco, que, aunque indica como ejemplo la transformación de tales contratos en contratos por tiempo indefinido, no la impone de manera obligatoria. Los Estados sólo deben determinar *cuando resulte necesario* en qué condiciones han de considerarse celebrados por tiempo indefinido los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.

74. Por consiguiente, aunque los Estados miembros estén obligados, con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, a adoptar medidas efectivas para *evitar* los abusos de la celebración sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, no están obligados a *transformar* tales contratos laborales en contratos celebrados por tiempo indefinido como *sanción* del abuso, ya que el Acuerdo marco sólo prevé tal transformación de dichos contratos como una *posibilidad*.⁵⁷

75. De esta forma, los Estados miembros disponen de un amplio margen de discrecionalidad para decidir si desean sancionar los abusos cometidos a través de la utilización sucesiva de relaciones laborales de

⁵⁷ — Véanse, en el mismo sentido, las conclusiones del Abogado General Pojares Maduro de 20 de septiembre de 2005 en los asuntos Marroux y otros y Vasallo (asuntos C-53/04 y C-180/04), aún no publicadas en la Recopilación), punto 30.

duración determinada y, de ser así, cómo quieren hacerlo. Si un Estado miembro consigue evitar de antemano tales abusos, por ejemplo, adoptando una norma que no permita siquiera que se produzcan, cabría imaginar incluso la posibilidad de prescindir de toda sanción. La única obligación que impone la Directiva, aparte de la mejora de la calidad de las relaciones laborales de duración determinada, es la de *evitar* eficazmente los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada.

76. El Acuerdo marco tampoco precisa la naturaleza ni los detalles de las eventuales sanciones. El hecho de que la transformación de las relaciones laborales de duración determinada en relaciones celebradas por tiempo indefinido se mencione especialmente como una posibilidad no excluye otras medidas, como la concesión de indemnizaciones a los trabajadores afectados.⁵⁸

77. Y si la existencia de la propia sanción es libre, con mayor motivo pueden los Estados miembros decidir libremente qué requisitos deben cumplirse para poder aplicar una sanción determinada. Si los Estados miembros optan por la transformación de contratos temporales en contratos por tiempo

indefinido, tal transformación no tiene por qué imponerse en todos los casos, sino que puede limitarse a supuestos de abusos especialmente graves.

78. Desde este punto de vista no hay inconveniente en presumir celebrados por tiempo indefinido únicamente aquellos contratos de duración determinada sucesivos separados por intervalos especialmente cortos, no superiores a 20 días (véase al respecto el artículo 5, apartado 3, en relación con el apartado 4 del Decreto Presidencial 81/2003, en su versión de 2003). La cláusula 5, apartado 2, letra b), del Acuerdo marco no se opone a tal régimen.

79. El Acuerdo marco impone, pues, requisitos de distinta intensidad dependiendo de que se trate de medidas para *evitar los abusos* o medidas para *sancionar los abusos*. Los requisitos impuestos para evitar los abusos como consecuencia de la sucesión de contratos de duración determinada, a los que se refiere la primera parte de la tercera cuestión prejudicial [tercera cuestión, letra a)], son más severos que los impuestos a las sanciones de tales abusos, que, de todas formas, no son obligatorias, a los que se refiere la segunda parte de esta cuestión [tercera cuestión, letra b)]. Consiguientemente, la cláusula 5 del Acuerdo marco también permite limitar la sanción específica de transformación de las relaciones laborales de duración determinada en relaciones

58 — Un régimen de estas características se ha adoptado, por ejemplo, en Italia para relaciones laborales en el sector público. Véanse a este respecto los asuntos Marruso y otros y Vasallo, aun pendientes ante el Tribunal de Justicia (asuntos acumulados C-53/04 y C-180/04). Respecto a la cuestión de si pueden justificarse sanciones distintas para los sectores público y privado, véanse las conclusiones del Abogado General Poiares Maduro en dichos asuntos, citados en la nota 57, puntos 27 a 49.

laborales por tiempo indefinido a aquellos supuestos en los que el intervalo entre cada uno de los contratos temporales no supera los 20 días laborables y no a los otros supuestos. En cambio, por lo que se refiere a la *prevención de los abusos*, el Acuerdo marco *no* puede interpretarse, como se ha indicado anteriormente, en el sentido de que existen abusos exclusivamente en aquellos casos en los que los contratos laborales de duración determinada sucesivos están separados por intervalos de 20 días como máximo. De no ser así, la protección perseguida por el Acuerdo marco no surtiría ningún efecto.⁵⁹

80. Me gustaría indicar, aunque sólo sea al margen, que limitar únicamente a algunos supuestos la transformación de relaciones laborales de duración determinada en contratos celebrados por tiempo indefinido no viola la *prohibición de reducir el nivel de protección*⁶⁰ impuesta en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco. En efecto, si se compara con la práctica seguida actualmente en Grecia, la situación de los trabajadores con contratos temporales en el sector público no empeora, antes bien, mejora si el Decreto Presidencial 81/2003 en su versión original o, actualmente, el Decreto Presidencial 164/2004 permite, al menos en algunos supuestos, la transformación de contratos laborales de duración determinada en contratos celebrados por tiempo indefinido.

81. En opinión de los demandantes del procedimiento principal, el anterior contexto jurídico en Grecia ya permitía una práctica más generosa de transformación de contratos temporales en indefinidos. En apoyo de esta afirmación se remiten al artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920. Sin embargo, en el procedimiento ante el Tribunal de Justicia no se ha aclarado indubitadamente si en Grecia dicho precepto se ha aplicado alguna vez en el sector público. En concreto, la información obtenida en la vista oral parece más bien apuntar a que, si es que se han producido estos casos, han sido aislados y no constituyen una práctica habitual. Pero, para poder apreciar si la adaptación del Derecho nacional a la Directiva 1999/70 ha dado lugar a una reducción del nivel general de protección de los trabajadores, hay que examinar los casos reales, y no basarse en consideraciones teóricas. Por consiguiente el hecho de que, en cumplimiento de la Directiva 1999/70, el ordenamiento jurídico griego permita expresamente, aunque sólo en algunos supuestos, transformar las relaciones laborales temporales en indefinidas no debe ser considerado una reducción, sino una mejora del nivel general de protección de los trabajadores en el sentido de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco.

82. Por consiguiente, puede afirmarse, en resumen, lo siguiente:

La cláusula 5, apartado 1, en relación con el número 2, del Acuerdo marco sobre el

59 — Véanse las consideraciones respecto a la tercera cuestión, letra a), en los puntos 63 a 71 de estas conclusiones.

60 — Respecto a la prohibición de reducción del nivel de protección, véanse las conclusiones del Abogado General Tizzano en el asunto Mangold, citado en la nota 31, puntos 43 a 78.

trabajo de duración determinada no se opone a un régimen nacional que considera celebrados por tiempo indefinido únicamente algunos supuestos abusivos de sucesión de relaciones laborales de duración determinada, pero otros no.

E. Particularidades del sector público: Prohibición de transformar las relaciones laborales de duración determinada en contratos celebrados por tiempo indefinido (cuarta cuestión)

83. Mediante su cuarta cuestión el tribunal remitente desea averiguar fundamentalmente si la cláusula 5, apartados 1 y 2, del Acuerdo marco se opone a un régimen nacional que, en el sector público, prohíbe legalmente la transformación de relaciones laborales de duración determinada en contratos por tiempo indefinido incluso en el supuesto de que se hayan eludido abusivamente los requisitos legales para poder hacer uso de tales relaciones laborales de duración determinada.

84. Como acabo de recordar,⁶¹ la cláusula 5, apartado 2, letra b), del Acuerdo marco deja a la discrecionalidad de los Estados miembros

61 — A este respecto, véanse las consideraciones efectuadas respecto a la tercera cuestión, letra b), puntos 72 y ss. de estas conclusiones.

la decisión de admitir la posibilidad de transformar las relaciones de trabajo de duración determinada en contratos celebrados por tiempo indefinido y, en su caso, de precisar las circunstancias en las que procede esta transformación. El Acuerdo marco no obliga a sancionar cualquier uso abusivo de contratos laborales temporales con su transformación en contratos por tiempo indefinido. Es decir, aunque, en el presente asunto, se hubieran eludido fraudulentamente los límites para hacer uso de relaciones laborales de derecho privado de duración determinada,⁶² el Acuerdo marco no exige imperativamente establecer su transformación en contratos por tiempo indefinido. Así, el propio Acuerdo marco reconoce expresamente que «su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas».⁶³

85. En el presente asunto los principios generales del Derecho de la Función Pública establecidos, en particular, en Derecho nacional —también en la Constitución griega—⁶⁴ desempeñan un papel esencial, basado en el modelo del funcionario de

62 — La declaración del carácter abusivo presupone interpretar y aplicar Derecho nacional y analizar los antecedentes de hecho del procedimiento principal, tareas que incumben exclusivamente al tribunal remitente. [Véanse las sentencias de 18 de noviembre de 2004, Sassi (C-284/02, Rec. p. I-11143), apartado 55, y de 9 de junio de 2005, HLLH Warenvertrieb y Orthica (asuntos acumulados C-211/03, C-299/03 y C-316/03 a C-318/03, Rec. p. I-5141), apartado 96.]

63 — Párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco. Véase asimismo el número 10 de las Consideraciones generales.

64 — Artículo 103 de la Constitución griega en la versión modificada mediante la Ley de 16 de abril de 2001. En su escrito de observaciones los demandantes del procedimiento principal se remiten, en esa disposición.

carrera. Rige el principio de inclusión en la correspondiente plantilla y el acceso a tales puestos se realiza con arreglo a un procedimiento legal determinado. Además, en Grecia, la utilización en el sector público de contratos laborales de Derecho privado —por regla general, de duración determinada— están sometidos por ley a unos límites muy estrictos y, en principio, la transformación de tales relaciones laborales de duración determinada en contratos por tiempo indefinido está prohibida.

86. Tal prohibición legal de transformar relaciones laborales temporales en contratos celebrados por tiempo indefinido, basada también en una disposición como la contenida en el artículo 21 de la ley 2190/1994, puede justificarse invocando el objetivo de evitar que se eludan los citados principios del Derecho de la Función Pública.⁶⁵ Por lo tanto, el Acuerdo marco tampoco se opone a dicha prohibición, salvo que se aplicara de manera discriminatoria o infringiera de alguna otra forma los principios generales del Derecho comunitario. Pero, en el presente asunto, no se descubren indicios de que sea así.

87. Independientemente de todo ello, el tribunal remitente está naturalmente obli-

gado a interpretar todo el Derecho nacional de manera conforme a la Directiva, con el fin de llegar, en el procedimiento principal, a un resultado que se corresponda de la forma más estrecha posible con los objetivos de la Directiva y del Acuerdo marco.⁶⁶ Es decir, si el tribunal remitente llegara a la conclusión de que la utilización de relaciones laborales de duración determinada de Derecho privado ha sido *abusiva* en los supuestos que debe dirimir, debería examinar si su Derecho nacional establece para esos casos sanciones distintas de la transformación de tales relaciones laborales en contratos celebrados por tiempo indefinido o si, al menos, lo permite interpretándolo a la luz de la Directiva. Por ejemplo, cabría pensar en la concesión a los afectados, de una indemnización de los daños sufridos.

88. Por tanto, debería responderse a la cuarta cuestión en los siguientes términos:

La cláusula 5, apartado 1 en relación con el apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada no se opone a un régimen nacional que, en el sector público, prohíbe legalmente la transformación de relaciones laborales de duración determinada en contratos por tiempo indefinido incluso en el supuesto de que se hayan eludido abusivamente los requisitos legales para poder hacer uso de tales relaciones laborales de duración determinada.

65 — A este respecto, véanse también las conclusiones del Abogado General Poiares Maduro en los asuntos Marruso y otros y Vasallo, citados en la nota 57, puntos 42 y 43.

66 — Respecto a la obligación de interpretar el Derecho nacional de manera conforme a la Directiva, véanse las consideraciones hechas a propósito de la primera cuestión, puntos 42 y ss. de estas conclusiones.

VI. Conclusión

89. Conforme a todas las consideraciones precedentes propongo al Tribunal de Justicia que responda al Monomeles Protodikeio Thessaloniki en los siguientes términos:

- «1) Los tribunales nacionales deben interpretar todo el ordenamiento jurídico nacional, desde el mismo momento de la entrada en vigor de una directiva, teniendo en cuenta el tenor literal y la finalidad de esa directiva, de manera tan amplia que permita llegar a un resultado compatible con el objetivo perseguido por ésta.

- 2) El mero hecho de que la conclusión de una relación laboral de duración determinada venga impuesta por una norma legal, administrativa o reglamentaria nacional no constituye una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del 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.

- 3) a) La cláusula 5, apartado 1 en relación con el apartado 2, letra a) del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70 se opone a un régimen nacional que supedita la existencia de contratos o relaciones laborales sucesivas, en particular, a que los intervalos entre los distintos contratos de trabajo no sean superiores a 20 días laborables.

- b) La cláusula 5, apartado 1 en relación con el apartado 2, del anexo a la Directiva 1999/70 no se opone a un régimen nacional que considera celebrados por tiempo indefinido únicamente algunos supuestos abusivos de sucesión de relaciones laborales de duración determinada, pero otros no.

- 4) La cláusula 5, apartado 1 en relación con el apartado 2, del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70 no se opone a un régimen nacional que, en el sector público, prohíbe legalmente la transformación de relaciones laborales de duración determinada en contratos por tiempo indefinido incluso en el supuesto de que se hayan eludido abusivamente los requisitos legales para poder hacer uso de tales relaciones laborales de duración determinada.»