

## SUCESIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA: ABUSO Y UTILIZACIÓN JUSTIFICADA EN EL SECTOR PÚBLICO

[Comentario a la STJCE de 23 de abril de 2009, asuntos acumulados C-378/07 a C-380/07, Kiriaki Angelidaki y otros \*] \*\*

**ANTONIO TAPIA HERMIDA**

*Doctor en Derecho  
Profesor Titular de Derecho Mercantil.  
Universidad Complutense de Madrid  
Letrado de la Seguridad Social  
Académico Correspondiente de la  
Real Academia de Jurisprudencia y Legislación*

### Extracto:

LA sentencia objeto de comentario aborda un tema de especial actualidad, cual es el de la estabilidad en el empleo, tomando una actitud declaradamente favorable a la contratación indefinida, lo cual es de agradecer en pos de la justicia, la convivencia y la paz social en estos tiempos de tribulaciones y paro masivo, en los que se anatematiza cualquier referencia a que la relación laboral es por su propia naturaleza intrínseca, en cuanto que contrato más cercano a la asociación que a la simple colaboración duradera.

**Palabras clave:** estabilidad en el empleo, contrato de trabajo, relación laboral, contratos de trabajo de duración determinada, contratos de trabajo por tiempo indefinido, abuso de la contratación por tiempo determinado, sucesión de contratos por tiempo determinado y transformación de contratos por tiempo determinado en indefinidos.

\* La referencia completa es Kiriaki Angelidaki (asunto C-378/07), Anastasia Aivali, Aggeliki Vavouraki, Chrysi Kaparou, Manina Lioni, Evaggelina Makrygiannaki, Eleonora Nisanaki, Christiana Panagioto, Anna Pitsidianaki, Maria Chalkiadaki, Chrysi Chalkiadaki y Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis, y Charikleia Giannoudi (asunto C-379/07), Georgios Karabousanos (asunto C-380/07), Sofoklis Michopoulos y Dimos Geropotamou.

\*\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 319, octubre 2009 o en *Normacef Socio-Laboral*.

# Sumario

- I. Introducción.
- II. Legislación comunitaria a tener en consideración.
- III. Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación por tiempo determinado: noción de «medida legal equivalente» y la sanción prevista en la normativa comunitaria por la utilización sucesiva de contratos de duración determinada.
  1. Consideraciones acerca de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, anexo a la Directiva 1999/70/CE.
  2. Sobre la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, anexo a la Directiva 1999/70/CE.
  3. Concepto de «medida equivalente».
- IV. Las «razones objetivas» que pueden legitimar la celebración de un único contrato o sucesivos contratos de duración determinada.
- V. La «reducción» del nivel general de protección de los trabajadores mediante la conclusión de contratos de duración determinada.
- VI. La prohibición de concluir contratos de duración determinada sucesivos.
- VII. Sobre la eventual prohibición de transformar los contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido en el sector público.
- VIII. Conclusiones.

## I. INTRODUCCIÓN

La sentencia de 23 de abril de 2009 del Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas, dictada en los asuntos acumulados C-387/07 a C-380/07, aborda una de las problemáticas laborales más acuciantes en los momentos que nos ha tocado vivir, el relativo a la contraposición entre contratos de trabajo por tiempo indefinido y contratos de trabajo de duración determinada.

Oposición que pone de manifiesto la crisis o, mejor expresado, la franca regresión del paradigma histórico de la estabilidad en el empleo. Ha de recordarse que con aquella expresión de «estabilidad en el empleo» no se está haciendo una mera referencia indirecta al lapso temporal de vigencia de una relación laboral, sino que tiene mayor enjundia, manifestando uno de los principios generales del ordenamiento laboral, que sigue considerándose como tal por más que se pueda afirmar que «su vigencia hace tiempo que es cuestionada»<sup>1</sup> y se procure eliminar «por la puerta de atrás», esto es, excluyendo del «empleo» a quienes sustancialmente son trabajadores por cuenta ajena (su ejemplo paradigmático es el «estatuto» del «trabajador autónomo económicamente dependiente», aprobado por Ley 20/2007, de 11 de julio).

Efectivamente, «estabilidad» tiene en las relaciones industriales «una doble dimensión. Por una parte es estable la relación laboral cuando se basa en un contrato indefinido; por otra, esa estabilidad solo se garantiza cuando existe una fuerte y eficaz protección frente al despido»<sup>2</sup>, de tal manera que su abrogación o incluso su mero desconocimiento afecta a la urdimbre misma del Estado Social de Derecho. En ese panorama se desenvuelve la sentencia objeto de comentario cuyos supuestos fácticos (se trata de una serie de asuntos acumulados), además de plurales, son parcialmen-

<sup>1</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., «El principio de estabilidad en el empleo», en *Los principios del Derecho del Trabajo* (DE LA VILLA, L. E. y LÓPEZ CUMBRE, L., dir.), CEF, Madrid 2003, pág. 289.

<sup>2</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., *op. cit.* «El principio de estabilidad en el empleo», pág. 287.

te diferentes, pero que necesariamente han de ser referidos, siquiera brevemente. Aquellos hechos pueden ser resumidos en los términos que de seguido se relacionan <sup>3</sup>.

Por lo que respecta al asunto C-378/07, resultaba que las actoras en el procedimiento principal habían celebrado en 2005 contratos de trabajo con la entidad territorial de la isla de Creta, Normarchiaki Aftodioikisi Rethymnis (parte demandada en aquel proceso). Cada uno de los contratos mencionados se había celebrado por un período de 18 meses y ninguno de ellos había sido prorrogado o renovado al concluir dicho período. En los procedimientos principales correspondientes a los asuntos C-379/07 y C-380/07, los actores habían concluido con la entidad cretense demandada, el Dimos Geropotamou, tres contratos de trabajo temporales sucesivos, calificados en parte como contratos de obras y, en parte, como contratos de trabajo de duración determinada, en período comprendido entre diciembre de 2003 y diciembre de 2006; en uno de los casos, un contrato de duración determinada fue inmediatamente seguido de un nuevo contrato de duración determinada; en los otros casos, entre los contratos habían transcurrido períodos de entre uno y veintiocho días.

Los demandantes de los tres procedimientos principales indicados alegaron ante el órgano jurisdiccional a quo, el Monomeles Protodikeio Rethymnis (Juzgado de Primera Instancia de Rethymnon, que planteó la cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia comunitario), que sus relaciones laborales cubrían en realidad necesidades permanentes y duraderas y que únicamente se habían configurado como contratos de trabajo de duración determinada o como contratos de obra con el fin de eludir la normativa laboral. Alegando que la norma nacional correspondiente debía ser interpretada y aplicada conforme la Directiva 1999/70/CE, motivo por el cual sus contratos de trabajo de duración determinada (temporales) debían ser considerados de duración indefinida.

Afirmando, además, lo que tiene singular trascendencia en relación con nuestro ordenamiento jurídico, que a semejante modificación «por imperativo legal» no se oponía el artículo 103, apartado 8, de la Constitución (griega), puesto que la prohibición, que regía en el sector público, de transformar relaciones laborales de duración determinada en contratos por tiempo indefinido únicamente se aplicaba a los contratos destinados a cubrir efectivamente necesidades imprevistas, transitorias o urgentes. *Pari passu* y cambiando lo que debe ser cambiado, conviene recordar que una reiterada jurisprudencia española tiene establecido que «las irregularidades en la contratación por la Administración pública se traducen en contratos por tiempo indefinido a los que se puede poner fin mediante la cobertura de las plazas por los procedimientos selectivos convocados» <sup>4</sup>.

En coherencia con sus alegaciones, en los tres procedimientos principales los demandantes solicitaron del órgano jurisdiccional nacional correspondiente (Monomeles Protodikeio Rethymnis) que declarase sus relaciones laborales, que les vinculaban a las respectivas entidades territoriales, indefinidas y que dichas entidades estaban obligadas a readmitirlos en sus puestos de trabajo. En los asuntos objeto de atención en la sentencia que se comenta fueron planteadas al Alto Tribunal comunitario diversas y complejas cuestiones, las cuales, a pie de página, se relatan sustancialmente en

<sup>3</sup> Siguiendo las conclusiones 30-32 de la Abogada General, Sra. Juliane KoKott, presentadas el 4 de diciembre de 2008, en los asuntos acumulados objeto de consideración por la sentencia que se comenta.

<sup>4</sup> STSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 15 de julio de 2007, que se apoya en las SSTs de 19 y 23 de enero, 3 de febrero y 23 de abril de 1999.

relación con cada uno de aquellos asuntos acumulados <sup>5</sup> (asunto C-378/07 <sup>6</sup>, asunto C-379/07 <sup>7</sup> y asunto C-380/07 <sup>8</sup>), atendiendo a la similitud solo relativa de los respectivos supuestos fácticos.

## II. LEGISLACIÓN COMUNITARIA A TENER EN CONSIDERACIÓN

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, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en su anexo, constituye la norma angular para tratar la problemática relativa al abuso de la contratación por tiempo determinado, *leitmotiv* de los procedimientos principales en los que el Juzgado a quo planteó las cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.

Según el Alto Tribunal comunitario, se desprende de los considerandos tercero, sexto, séptimo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto y decimoséptimo de dicha Directiva, así como de los tres primeros párrafos del Preámbulo del Acuerdo marco y de los puntos 3, 5 a 8 y 10 de las Consideraciones generales de dicho Acuerdo marco lo siguiente:

- a) Que «la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, con el fin de alcanzar un mejor equilibrio entre flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad de los trabajadores».

<sup>5</sup> Siguiendo el contenido de los apartados 32-45 de la sentencia objeto de comentario.

<sup>6</sup> En el asunto C-378/07 el órgano jurisdiccional nacional se preguntaba esencialmente si, al excluir de la protección contra los abusos, prevista en la norma nacional correspondiente, a las personas que hubiesen celebrado un único contrato de trabajo de duración determinada, el legislador a quo (helénico) había adaptado correctamente la normativa interna a la Directiva 1999/70/CE, en la medida en que esta exclusión podría constituir una reducción del nivel general de protección de los trabajadores de duración determinada, en infracción de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco. Por otra parte, aun suponiendo que aquella norma nacional pudiera aplicarse al procedimiento principal, dicho órgano jurisdiccional entendía que también se cuestionaba si el Derecho nacional podía aplicarse de forma que se considerase que la celebración de un contrato de duración determinada se basa en una razón objetiva cuando se lleva a cabo en virtud de una ley específica para atender necesidades especiales, adicionales, sociales, urgentes y provisionales cuando, en realidad, dichas necesidades sean «permanentes y duraderas», preguntándose además, si una norma constitucional que, en el sector público, prohibía de manera absoluta transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido podía restringir la facultad de interpretación del juez nacional a este respecto. Consecuentemente a semejantes reflexiones el Juzgado a quo (Monomeles Protodikeio Rethymnis) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia unas concretas cuestiones prejudiciales cuya extensión y complejidad obligan a efectuar una remisión genérica a la sentencia objeto de comentario en la que se recogen detenida y detalladamente.

<sup>7</sup> En relación con este asunto el Monomeles Protodikeio Rethymnis, sobre la base de consideraciones semejantes a las referidas en la nota anterior, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia concretas y prolijas cuestiones prejudiciales, cuya extensión y complejidad aconsejan remitirse a la sentencia objeto de comentario la que aparecen oportunamente recogidas.

<sup>8</sup> Por considerarlo un litigio esencialmente idéntico al del asunto C-379/07, el Monomeles Protodikeio Rethymnis decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las mismas cuestiones prejudiciales planteadas en este último asunto.

- b) Que «(dado que) los Estados miembros no pueden alcanzar con la suficiente rapidez tales objetivos (...) se ha estimado oportuno recurrir a una medida comunitaria jurídicamente vinculante, elaborada en estrecha colaboración con los interlocutores sociales representativos».
- c) Que «las partes del Acuerdo marco reconocen, por una parte, que los contratos por tiempo indefinido son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores, ya que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento, pero también reconocen (...), que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores».
- d) Que «el Acuerdo marco establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, en particular creando un marco general destinado a garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, al tiempo que remite a los Estados miembros y a los interlocutores sociales la determinación detallada de las modalidades de aplicación de dichos principios y requisitos, con objeto de tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas».

Según se indica en la meritada norma comunitaria, y se recoge en la sentencia que se comenta, el Consejo de la Unión Europea consideró que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco era una directiva que obligaba a los Estados miembros en cuanto al resultado que debe conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios.

Más concretamente, en lo que respecta a los términos empleados en el Acuerdo marco pero no definidos en el mismo de manera específica, la Directiva 1999/70/CE permite que sean los Estados miembros los que definan dichos términos en conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, a condición de respetar el contenido del Acuerdo marco.

Según las partes signatarias del Acuerdo marco, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos perjudiciales para los trabajadores. Al tenor de lo dispuesto en su cláusula primera el Acuerdo marco pretende:

- Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.
- Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Su cláusula segunda dispone que se aplicará 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, bien que determinados contratos puedan quedar

excluidos de su campo de aplicación<sup>9</sup>. La cláusula tercera del citado Acuerdo marco indica que, a sus efectos, se entenderá por:

- «Trabajador con contrato de duración determinada: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertado directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado».
- «Trabajador con contrato de duración indefinida comparable: un trabajador con un contrato o relación laboral por tiempo indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña. En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales».

Estableciéndose en el meritado Acuerdo marco (cláusulas cuarta y quinta) por lo que respecta a las condiciones de trabajo, lo siguiente:

- Que «no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*».
- Que «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:
  - Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.
  - La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.
  - El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales».

<sup>9</sup> Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a: a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje; b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

- Que «los Estados miembros, previa consulta 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:
  - Se considerarán "sucesivos",
  - Se considerarán celebrados por tiempo indefinido».

Finalmente, en el propio Acuerdo marco (cláusula octava) se establece que lo dispuesto en el mismo no impide que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales puedan mantener o introducir disposiciones más favorables, para los trabajadores, que las previstas en el mismo, y que su aplicación no puede constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito subjetivo y material al que el mismo se refiere.

### **III. MEDIDAS DESTINADAS A EVITAR LA UTILIZACIÓN ABUSIVA DE LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO: NOCIÓN DE «MEDIDA LEGAL EQUIVALENTE» Y LA SANCIÓN PREVISTA EN LA NORMATIVA COMUNITARIA POR LA UTILIZACIÓN SUCESIVA DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

Según la sentencia objeto de comentario, «el Acuerdo marco (punto 10 de sus Consideraciones generales) que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco que constituye su contenido efectivo de aquella norma comunitaria) se remite a los Estados miembros y a los interlocutores sociales para la determinación de las modalidades detalladas de aplicación de los principios y reglas que establece, a fin de garantizar que aquellas respeten el Derecho y las prácticas nacionales y que se tengan debidamente en cuenta las particularidades de cada situación concreta».

Sin embargo, continúa indicando la meritada resolución de la justicia comunitaria, «a menos que, conforme al decimoséptimo considerando de la Directiva 1999/70/CE, el Acuerdo marco se remita a este respecto a los Estados miembros, el tenor de dichos principios y prescripciones no puede variar dependiendo de su Derecho nacional puesto que, según el decimocuarto considerando de dicha directiva y el Preámbulo de dicho Acuerdo marco, este tiene por objeto establecer, a nivel comunitario, un marco general para la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada».

#### **1. Consideraciones acerca de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, anexo a la Directiva 1999/70/CE.**

Afirma la sentencia objeto de comentario que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para que un



particular pueda invocarla ante un tribunal nacional <sup>10</sup>. En virtud de esta disposición, corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si, para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, no siendo posi-

<sup>10</sup> Respecto de la aplicabilidad directa es interesante recordar la contraposición entre las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco que se suscitó en la STJCE de 15 de abril de 2008 (asunto C-268/06, *Impact y Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport*). Se indicaba en aquella sentencia lo siguiente: «La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la obligación de adoptar una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones. Al imponer 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 de duración determinada, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo. En efecto, conforme a esta disposición corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si recurren, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores. (...) La facultad del Estado miembro de elegir entre una multiplicidad de medios posibles para conseguir el resultado prescrito por una directiva no excluye la posibilidad, para los particulares, de alegar ante los órganos jurisdiccionales nacionales los derechos cuyo contenido puede determinarse con suficiente precisión basándose únicamente en las disposiciones de la directiva. Sin embargo, es preciso constatar que, a diferencia de la disposición controvertida (...), antes citada, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco no contiene ninguna obligación incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada a falta de medidas de adaptación adoptadas dentro de plazo, por un particular ante un tribunal nacional. En la sentencia (...), a pesar de la libertad de elección que la directiva de que se trataba dejaba a los Estados miembros para alcanzar el resultado perseguido por ella, el Tribunal de Justicia pudo identificar en ella disposiciones que definían, de manera incondicional y suficientemente precisa, un contenido de protección mínima a favor de los particulares en aquel asunto, una garantía mínima relativa al pago de créditos salariales en caso de insolvencia del empresario. Ahora bien, en el presente asunto, no puede acogerse la tesis de la Comisión conforme a la cual la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco también determina tal protección material mínima al exigir, a falta de cualquier otra medida destinada a combatir los abusos o, al menos, de una medida suficientemente eficaz, objetiva y transparente a tal fin, que existan razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos. En efecto, por una parte (...), a tenor del punto 7 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco, las partes signatarias del Acuerdo marco estimaron que "una utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos", lo cierto es que la interpretación preconizada por la Comisión equivaldría a instaurar una jerarquía entre las distintas medidas contempladas en la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, a pesar de que los propios términos de esta disposición indican inequívocamente que las diferentes medidas contempladas se consideran "equivalentes". Por otra parte (...), la interpretación que propone la Comisión privaría de sentido la elección de los medios que permite la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, puesto que permitiría a un particular alegar la falta de razones objetivas para impugnar la renovación de su contrato de duración determinada incluso aunque esta renovación no infringiera las normas relativas a la duración máxima total o al número de renovaciones que el Estado miembro interesado hubiera adoptado conforme a las opciones ofrecidas por dicha cláusula 5, apartado 1, letras b) y c). Por tanto (...), no es posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse en cualquier caso con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco. De ello se desprende que esta disposición no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional. A la vista de las consideraciones precedentes, procede responder a la segunda cuestión, que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional, lo que, en cambio, no sucede en el caso de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco».

ble determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse en cualquier caso con arreglo a dicha cláusula <sup>11</sup>.

Afirmación que no obsta, según la sentencia objeto de comentario, a que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales estén obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 249 CE, párrafo tercero. Obligación de interpretación conforme que se refiere al conjunto de las disposiciones del Derecho nacional correspondiente, tanto a las anteriores como a las posteriores a la directiva de que se trate <sup>12</sup>.

Recuerda el Tribunal de Justicia comunitario que «la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado, en la medida en que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho comunitario cuando resuelven los litigios que conocen» <sup>13</sup>, bien que, apostilla la sentencia objeto de comentario, semejante obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho nacional tenga sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no pueda servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional.

Aquel principio de interpretación conforme, precisa el Alto Tribunal comunitario, exige que «los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su com-

<sup>11</sup> Como se indica en la precitada STJCE de 15 de abril de 2008 (asunto C-268/06, *Impact y Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport*), resulta que «corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si recurren, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, y (cuando) no es posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse en cualquier caso con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco. De ello se desprende que esta disposición no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional».

<sup>12</sup> Precisa la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, *Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*], que «al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 249 CE, párrafo tercero»; destaca la STJCE de 5 de octubre de 2004 [asuntos acumulados (C-397/01 a C-403/01), *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01), Matthias Döbele (C-403/01) contra Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*], que «al aplicar el Derecho interno y, en particular, las disposiciones de una normativa específicamente adoptada para ejecutar lo exigido por una directiva, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 249 CE, párrafo tercero».

<sup>13</sup> *Vid.* Auto TJCE de 12 de junio de 2008 (asunto C-364/07, *Spyridon Vassilakis, Theodoros Gkisdakis, Petros Grammenos, Nikolaos Grammenos, Theodosios Grammenos, Maria Karavassili, Eleftherios Kontomaris, Spyridon Komninos, Theofilos Mesimeris, Spyridon Monastiriotis, Spyridon Mounouris, Nektaria Mexa, Nikolaos Pappas, Christos Vlachos, Alexandros Grasselis, Stamatios Kourtelesis, Konstantinos Poulimenos, Savvas Sideropoulos, Alexandros Dellis, Michail Zervas, Ignatios Koskieris, Dimitrios Daikos, Christos Dranos contre Dimos Kerkyraion*).

petencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta», bien entendido que «en caso de adaptación tardía del Derecho interno a una directiva, la obligación general en virtud de la cual los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretar su Derecho interno de conformidad con la directiva nace únicamente a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha directiva».

Respecto de la aplicación de la precitada cláusula 5 del Acuerdo marco, singularmente relevante es la afirmación del Tribunal de Justicia comunitario de que «en el supuesto de que no pudiera alcanzarse el resultado exigido por una directiva mediante la interpretación, hay que recordar que el Derecho comunitario impone a los Estados miembros la obligación de reparar los daños causados a los particulares por no haber adaptado su Derecho interno a lo dispuesto en una directiva, siempre y cuando concurren tres requisitos. Primero, que el objetivo de la directiva sea atribuir derechos a los particulares. Segundo, que el contenido de estos derechos pueda determinarse basándose en las disposiciones de la directiva. Tercero y último, que exista una relación de causalidad entre el incumplimiento de la obligación que incumbe al Estado y el daño sufrido por las personas afectadas»<sup>14</sup>.

## 2. Sobre la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, anexo a la Directiva 1999/70/CE.

Según la sentencia objeto de comentario, aquella cláusula «no prohíbe toda reducción del nivel de protección garantizado a los trabajadores con contratos de duración determinada sino únicamente aquella que, por una parte, esté justificada por la "puesta en práctica" de este y, por otra parte, se refiera al "nivel general de protección" de los trabajadores con contratos de duración determinada». De ello deduce la meritada resolución de la justicia comunitaria:

- En primer lugar, que, «como se desprende de su título, la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco se refiere únicamente a la "puesta en práctica" de este Acuerdo por los Estados miembros y/o por los interlocutores sociales, a los que incumbe adaptar el Derecho interno a dicho Acuerdo, prohibiéndoles que, al proceder a dicha adaptación, justifiquen la reducción del nivel general de protección de los trabajadores invocando la necesidad de aplicar el Acuerdo marco»<sup>15</sup>.
- En segundo lugar, que «la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, al limitarse a prohibir, según sus propios términos, "la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por (este) Acuerdo", implica que la única reducción que está inclui-

<sup>14</sup> *Vid.* STJCE de 14 de julio de 1994 (asunto C-91/92, Facini Dori).

<sup>15</sup> Indica la STJCE de 22 de noviembre de 2005, (asunto C-144/04, Werner Mangold y Rüdiger Helm) que «la expresión "aplicación", empleada sin más precisión en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, no se refiere únicamente a la adaptación inicial del Derecho interno a la Directiva 1999/70/CE y, en especial, a su anexo, que contiene el Acuerdo marco, sino también a cualquier medida nacional destinada a garantizar que pueda alcanzarse el objetivo perseguido por ella, incluidas las que, con posterioridad a la adaptación propiamente dicha, completan o modifican las normas nacionales ya adoptadas. En cambio, una reducción del nivel de protección garantizado a los trabajadores en el ámbito de los contratos de duración determinada no está prohibida, como tal, por el Acuerdo marco cuando no guarda ninguna relación con la aplicación de este. (...). De la resolución de remisión y de las observaciones que presentó en la vista el Gobierno (...) se desprende que las sucesivas reducciones de la edad a partir de la cual se admite la celebración de contratos de duración determinada sin límite alguno no obedecen a la necesidad de aplicar el Acuerdo marco, sino a fomentar el empleo de las personas de edad avanzada».

da en su ámbito de aplicación es aquella cuyo alcance pueda afectar globalmente a la normativa nacional en materia de contratos de trabajo de duración determinada. Pues bien, los particulares no pueden deducir de tal prohibición ningún derecho cuyo contenido sea suficientemente claro, preciso e incondicional».

De todo ello se desprende, según la sentencia objeto de comentario, que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco no cumple los requisitos exigidos para producir efecto directo.

### 3. Concepto de «medida equivalente».

Cuando el referido Acuerdo marco alude a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula quinta) de la contratación temporal, indica que 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, deberán introducir diferentes medidas (bien las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, bien la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, o bien el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales).

El Acuerdo marco no define el concepto de «medida legal equivalente», no obstante sí establece que su objeto, que no es otro que imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones de trabajo de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados.

De esta forma, afirma la sentencia objeto de comentario, se «impone a los Estados miembros», a efectos de «prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la obligación de adoptar una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple "medidas legales equivalentes", destinadas a prevenir tales abusos»<sup>16</sup>.

Aquellas medidas han de considerarse «equivalentes», según los «propios términos de la citada cláusula indican inequívocamente», según la sentencia objeto de comentario, que afirma «por consiguiente» que con la expresión «medidas legales equivalentes», la cláusula quinta, apartado 1, del Acuerdo marco:

<sup>16</sup> «A estos efectos, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico al menos una de las medidas indicadas en dicho apartado 1, letras a) a c), si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legales equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Sin embargo, procede señalar que, como muestra su tenor literal, esta disposición concede a los Estados miembros la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello obedezca a motivos objetivos», indica la STJCE de 7 de septiembre de 2006 (asunto C-53/04, Cristiano Marrosu, Gianluca Sardino y Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate).

«Se refiere a cualquier medida de Derecho interno que, al igual que las medidas indicadas (...), tenga por objeto prevenir con efectividad la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos»<sup>17</sup>.

Careciendo de trascendencia que la norma nacional no contemple las medidas particulares contempladas en la dicha cláusula quinta, o que no haya sido adoptada con el fin específico de proteger a los trabajadores contra los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, ni que su ámbito de aplicación sea exclusivamente este tipo de contratos.

En efecto, siempre que eventualmente contribuyan, junto con otras disposiciones de Derecho interno, a prevenir eficazmente la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, debe ser considerado equivalente a las medidas enumeradas en el Acuerdo marco (la cláusula quinta precitada).

Aborda también la sentencia objeto de comentario si acaso la preexistencia de una «medida legal equivalente» impide que un Estado miembro pueda adoptar una normativa nacional que, para adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70/CE, establezca medidas específicas destinadas a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Punto en el que el Alto Tribunal comunitario recuerda que, «al imponer 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 de duración determinada, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes, (se) asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo».

De ello se desprende, a juicio del Tribunal de Justicia comunitario «que, en virtud de esta disposición, los Estados miembros disponen de un margen de apreciación para alcanzar (el) objetivo (mencionado), si bien con la condición de garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario, tal como se deduce, no solo del artículo 249 CE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70/CE, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de esta».

Correspondiendo a los Estados miembros la facultad que le confiere el Acuerdo marco (cláusula quinta) «de decidir si, para garantizar la prevención efectiva de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores».

<sup>17</sup> «Dicha cláusula (quinta del Acuerdo marco) impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico una o varias de las medidas indicadas en las letras a) a c) de su apartado 1, si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legales equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos», indica la STJCE de 15 de abril de 2008 (asunto C-268/05, Impact y Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport).

Por tanto, afirma la sentencia que se comenta, aunque, a falta de una medida legal equivalente en su Derecho interno, un Estado miembro «debe necesariamente adoptar una o varias de las medidas indicadas en la cláusula quinta del Acuerdo marco para alcanzar este objetivo, con el fin de adaptar correctamente su Derecho interno a la Directiva 1999/70/CE, la existencia de tal medida legal equivalente no puede privar a este Estado, so pena de impedir la evolución de la normativa nacional existente, de la posibilidad de adoptar además una o varias de las medidas enumeradas en dicha cláusula (...), para modificar o completar la protección que ofrece dicha medida legal equivalente».

Bien que recuerde el Tribunal de Justicia comunitario que el margen de maniobra de que siguen disponiendo los Estados miembros no es ilimitado, sin que pueda llegar, en ningún caso, hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco, y que aquellas facultades de apreciación deban ejercerse respetando el Derecho comunitario y, en particular, los principios generales de dicho ordenamiento jurídico y las demás disposiciones del Acuerdo marco.

Reafirma la sentencia que se comenta que, puesto que la cláusula quinta del Acuerdo marco tiene por objeto obligar a los Estados miembros a garantizar en su Derecho interno la prevención efectiva de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción de la normativa nacional de adaptación no puede tener por consecuencia el menoscabo de la efectividad de dicha prevención. Considerando la sentencia objeto de comentario que «es relevante, en particular, que la situación jurídica que surge de las distintas medidas existentes en el Derecho nacional sea suficientemente precisa y clara, de manera que los particulares puedan conocer la totalidad de sus derechos y, en su caso, puedan hacerlos valer ante los tribunales nacionales».

Cuando ya existen en el Derecho interno disposiciones destinadas a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada que puedan ser una «medida legal equivalente» en el sentido precitado, precisa el Alto Tribunal comunitario, la adopción por un Estado miembro de una o varias de las medidas preventivas específicamente enumeradas en dicha cláusula quinta no puede justificar la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el Acuerdo marco.

#### **IV. LAS «RAZONES OBJETIVAS» QUE PUEDEN LEGITIMAR LA CELEBRACIÓN DE UN ÚNICO CONTRATO O SUCESIVOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

Se cuestiona el Tribunal de Justicia comunitario si debe interpretarse el mandato comunitario que, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros habrán de establecer las «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales» [cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco].

De tal manera que, por ejemplo, se opondría a que las autoridades de un Estado miembro aplicasen una normativa nacional que posibilitase la celebración de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, independientemente de que se trate de un primer o único contrato o de contratos sucesivos, siendo las «razones objetivas» que posibilitasen la conclusión de los mis-

mos el mero hecho de que esos contratos se basasen en disposiciones legales que permitiesen celebrarlos o renovarlos para atender determinadas necesidades temporales, aunque, en realidad, dichas necesidades fueran «permanentes y duraderas».

Para encuadrar debidamente el tema el Alto Tribunal comunitario se cuida en señalar:

- Que el Acuerdo marco no obliga a los Estados miembros a adoptar una medida que exija que cualquier primer o único contrato de trabajo de duración determinada esté justificado por tales razones objetivas. Efectivamente, tales contratos de trabajo de duración determinada no están incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco (cláusula 5, apartado 1), que únicamente se refiere a la prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, por lo que las razones objetivas antes aludidas [contempladas en el apartado 1, letra a), de la cláusula 5] solo se refieren a la renovación de tales contratos o relaciones<sup>18</sup>.
- Que en el caso de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, aquella cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (cuya finalidad específica consiste en prevenir los abusos como consecuencia de su utilización), impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico una o varias de las medidas indicadas en las letras a) a c) de su apartado 1, si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legales equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de este tipo de contratos de trabajo. Entre dichas medidas, la cláusula 5, apartado 1, letra a), menciona las «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales»<sup>19</sup>.

Según la sentencia que se comenta «como se desprende del punto 7 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco, las partes signatarias (...) estimaron que una utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos». Lo cual no impide al Alto Tribunal afirmar también que, no obstante, «los Estados miembros disponen de cierto margen de apreciación a la hora de aplicar la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, puesto que pueden decidir libremente si recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes».

Esto es, «un Estado miembro puede legítimamente optar por no adoptar la medida contemplada en el apartado 1, letra a), de dicha cláusula, consistente en exigir que existan razones objetivas

<sup>18</sup> Como precisa la STJCE de 22 de noviembre de 2005 (asunto C-144/04, Werner Mangold y Rüdiger Helm), es preciso señalar que el objetivo de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco consiste en «prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada».

<sup>19</sup> Indica la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasinotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giataky y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)] que «la finalidad específica de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco consiste en "prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada". A estos efectos, dicha cláusula impone a los Estados miembros la obligación de introducir en su ordenamiento jurídico una o varias de las medidas indicadas en las letras a) a c) de su apartado 1, si no existen ya en el Estado miembro de que se trate medidas legales equivalentes destinadas a prevenir con efectividad la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos. Entre dichas medidas, la cláusula 5, apartado 1, letra a), menciona las "razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales"».

que justifiquen la renovación de dichos contratos. Por el contrario, puede preferir adoptar una de las medidas o las dos medidas contempladas en el apartado 1, letras b) y c), de dicha cláusula, que se refieren, respectivamente, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales, o incluso optar por mantener una medida legal equivalente existente y ello siempre que, con independencia de cuál sea la medida elegida, se garantice la prevención efectiva de los abusos como consecuencia de la utilización de contratos de trabajo de duración determinada»<sup>20</sup>.

No obstante, reitera la sentencia objeto de comentario, «cuando un Estado miembro opta por adoptar la medida a que se refiere el apartado 1, letra a) de la cláusula 5, consistente en exigir que la renovación de los contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos esté justificada por razones objetivas, está obligado a garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario, tal como se deduce, no solo del artículo 249 CE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70/CE, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de esta»<sup>21</sup>. En esas circunstancias, el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco debe ser entendido, en los siguientes términos:

«Las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro»<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Según la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)]: «el apartado 1 de su cláusula 5 prescribe la adopción efectiva y vinculante de una al menos de las medidas enumeradas en dicha disposición, destinadas a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración limitada sucesivos, en el caso de que el Derecho nacional no contenga ya medidas equivalentes».

<sup>21</sup> Indica la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)]: «Es cierto que el Acuerdo marco remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la determinación de las modalidades detalladas de aplicación de los principios y reglas que establece, a fin de garantizar que aquellas respeten el Derecho y las prácticas nacionales y que se tengan debidamente en cuenta las particularidades de cada situación concreta (véase el punto 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo marco). Aunque los Estados miembros disponen así de un margen de apreciación en esta materia, no es menos cierto que se encuentran obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario, tal como se deduce, no solo del artículo 249 CE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70/CE, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de esta».

<sup>22</sup> Se establece en la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)] que «habida cuenta de estos factores, procede considerar que, a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, el concepto de "razones objetivas" se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas



Por consiguiente, afirma el Tribunal de Justicia comunitario, no cumpliría los requisitos exigibles una disposición nacional «que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria», porque «una disposición de esta índole, de carácter meramente formal y que no justifique específicamente la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada por la existencia de factores objetivos derivados de las particularidades de la actividad de que se trate y de las condiciones en que esta se desarrolla, entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco»<sup>23</sup>. De tal manera que:

- «Aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral»<sup>24</sup>.
- «La utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto»<sup>25</sup>.

para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro».

<sup>23</sup> «En efecto, una disposición de esta índole, de carácter meramente formal y que no justifique específicamente la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada por la existencia de factores objetivos derivados de las particularidades de la actividad de que se trate y de las condiciones en que esta se desarrolla, entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco», precisa la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)].

<sup>24</sup> La STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)], precisa lo siguiente: que «Aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral».

<sup>25</sup> «La utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto», señala la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)]; también la STJCE de 13 de septiembre de 2007, asunto C-307/05, Yolanda del Cerro Alonso y Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, indica que «la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter

- Sería contrario al objetivo de aquel Acuerdo marco, y más concretamente a su cláusula 5, apartado 1, letra a), consistente en prevenir de forma eficaz los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, que las disposiciones de una normativa nacional constituyeran el fundamento de la renovación de los contratos o relaciones laborales de duración determinada aunque, en realidad, las necesidades que pretenden atender no tengan, de hecho, carácter temporal, sino «permanente y duradero»<sup>26</sup>.

Si el beneficio de la estabilidad en el empleo se concibe como un factor importante para la protección de los trabajadores, los contratos de trabajo de duración determinada solo en ciertas circunstancias pueden responder a esa necesidad de protección de los trabajadores. Por ello el Derecho comunitario se opone a cualquier legislación nacional según la cual la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada se considere justificada por «razones objetivas» en el sentido de dicha cláusula por el mero hecho de que estos contratos se basen en disposiciones legales que permiten celebrarlos o renovarlos para atender determinadas necesidades temporales, aunque, en realidad, dichas necesidades sean «permanentes y duraderas»<sup>27</sup>.

## V. LA «REDUCCIÓN» DEL NIVEL GENERAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE LA CONCLUSIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se plantea la cuestión de si las medidas de protección contra la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada únicamente deben adoptarse por los Estados miembros cuando dichos contratos son sucesivos.

Según su decimocuarto considerando, la Directiva 1999/70/CE, que reproduce, sustancialmente, el tercer párrafo del preámbulo del Acuerdo marco, establece los principios generales y las condiciones

general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto».

<sup>26</sup> «Así, al expirar cada contrato de trabajo de duración determinada, al empresario le bastaría con dejar transcurrir un intervalo de solo veintidós días laborables antes de celebrar un nuevo contrato de la misma naturaleza para impedir automáticamente la transformación de los contratos sucesivos en una relación laboral más estable, sea cual sea el número de años durante los cuales se haya contratado al trabajador de que se trate para ocupar el mismo puesto de trabajo y con independencia del hecho de que dichos contratos cubran necesidades, no de duración limitada, sino por el contrario "permanentes y duraderas"», concreta la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)].

<sup>27</sup> Como precisa la sentencia objeto de comentario «por lo tanto, puesto que, según una jurisprudencia reiterada, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que la misma prevé, así como su deber, conforme al artículo 10 CE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales, incumbe a todas las autoridades del Estado miembro de que se trate garantizar, en el marco de sus respectivas competencias, la observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, comprobando concretamente que la normativa nacional que permite la renovación, en el sector público, de los contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos destinados a atender necesidades provisionales no se utilice, de hecho, para atender necesidades permanentes y duraderas».

mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo, a fin de contribuir a «un mayor equilibrio entre flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad para los trabajadores» (no obstante el párrafo quinto del mismo preámbulo indica que dicho Acuerdo tiene por objeto también las condiciones de empleo de los trabajadores con un contrato de duración determinada).

De esta forma, indica la sentencia objeto de comentario, el Acuerdo marco y, en concreto, su cláusula 8, apartado 3, persigue una finalidad que participa de los objetivos fundamentales inscritos en el artículo 136 CE, párrafo primero, así como en el párrafo tercero del preámbulo del Tratado y en los números 7 y 10, párrafo primero, de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, a la que se remite la citada disposición del Tratado, y que guardan relación con la mejora de la condiciones de vida y de trabajo, que permitan su aproximación por la vía del progreso, y con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, en concreto de los trabajadores con contratos de duración determinada<sup>28</sup>.

El Acuerdo marco, indica el Tribunal de Justicia comunitario, «no puede interpretarse de manera restrictiva». No obstante tiene un determinado campo de aplicación, considerándose «trabajador con contrato de duración determinada» a todo «trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como la fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado».

Resulta, por tanto «claramente» tanto del objetivo perseguido por la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo marco como del tenor de las disposiciones pertinentes de ambos que el ámbito cubierto por este último no se limita a los trabajadores que hayan celebrado sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sino que, por el contrario, dicho Acuerdo se aplica a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador, no pudiendo tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada (cláusula 4 del Acuerdo marco), no restringiéndose el alcance de esta prohibición únicamente a los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, precisa la sentencia objeto de comentario.

La afirmación del apartado anterior no se contradice sino que es compatible con la observación de que una determinada cláusula del Acuerdo marco, la numerada como 5, se refiera únicamente a la obligatoriedad de los Estados miembros de adoptar medidas destinadas a prevenir la utilización sucesiva de contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.

<sup>28</sup> Indica la STJCE de 15 de abril de 2008 (asunto C-268/06, Impact y Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport), que «el Acuerdo marco, en concreto, su cláusula 4, persigue una finalidad que participa de los objetivos fundamentales inscritos en el artículo 136 CE, párrafo primero, así como en el párrafo tercero del Preámbulo del Tratado y en los números 7 y 10, párrafo primero, de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, a la que se remite la citada disposición del Tratado, y que guardan relación con la mejora de la condiciones de vida y de trabajo y con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores (...), de los trabajadores con contratos de duración determinada».

## VI. LA PROHIBICIÓN DE CONCLUIR CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA SUCESIVOS

La prohibición del abuso de la contratación por tiempo determinado consistente en la «sucesión» de contratos en las que la temporalidad constituya una de sus características. La prohibición de esa «sucesión» constituye el *leitmotiv* de la Directiva 1999/70/CE, debiendo considerarse para la delimitación de esa sucesión:

- Que una disposición nacional que únicamente considera sucesivos los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo máximo de 20 días laborables puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco. En efecto, una definición tan rígida y restrictiva de las circunstancias en que unos contratos de trabajo que se siguen deben considerarse «sucesivos» permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años, ya que, en la práctica, al trabajador no le quedaría otra opción, en la mayoría de los casos, que aceptar interrupciones de unos 20 días laborables en la cadena de contratos celebrados con su empresario <sup>29</sup>.
- En cambio, una normativa que solo reconoce que tienen carácter «sucesivo» los contratos de trabajo de duración determinada separados por períodos más amplios (por ejemplo de menos de tres meses), no es, como tal, tan rígida y de naturaleza tan restrictiva. En efecto, tal intervalo puede considerarse, en general, suficiente para interrumpir toda relación de trabajo existente y, en consecuencia, obrar de tal modo que cualquier contrato eventualmente concluido con posterioridad no sea considerado sucesivo <sup>30</sup>.

Indica la sentencia objeto de comentario que cuando el Derecho comunitario no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos, como sucede respecto de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para hacer frente a dicha situación, medidas que no solo 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 <sup>31</sup>.

<sup>29</sup> Al tenor de la STJCE de 4 de julio de 2006 [asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, Pandora Kosa-Valdirka, Nikolaos Markou, Agapi Pantelidou, Christina Topalidou, Apostolos Alexopoulos, Konstantinos Vasiniotis, Vasiliki Karagianni, Apostolos Tsitsionis, Aristeidis Andreou, Evangelia Vasila, Kalliopi Peristeri, Spyridon Sklivanitis, Dimosthenis Tselefis, Theopisti Patsidou, Dimitrios Vogiatzis, Rousas Voskakis, Vasileios Giatakis y Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)] «resulta obligado hacer constar a este respecto que una disposición nacional que únicamente considera sucesivos los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo máximo de veinte días laborables puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco. En efecto (...), una definición tan rígida y restrictiva de las circunstancias en que unos contratos de trabajo que se siguen deben considerarse "sucesivos" permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años, ya que, en la práctica, al trabajador no le quedaría otra opción, en la mayoría de los casos, que aceptar interrupciones de unos veinte días laborables en la cadena de contratos celebrados con su empresario».

<sup>30</sup> *Vid.* Auto TJCE de 12 de junio de 2008 (asunto C-364/07, Spyridon Vassilakis, Theodoros Gkisdakis, Petros Grammenos, Nikolaos Grammenos, Theodosios Grammenos, Maria Karavassili, Eleftherios Kontomaris, Spyridon Komninos, Theofilos Mesimeris, Spyridon Monastiriotis, Spyridon Moumouris, Nektaria Mexa, Nikolaos Pappas, Christos Vlachos, Alexandros Grasselis, Stamatiou Kourtelesis, Konstantinos Poulimenos, Savvas Sideropoulos, Alexandros Dellis, Michail Zervas, Ignatios Koskieris, Dimitrios Daikos, Christos Dranos contre Dimos Kerkyraion).

<sup>31</sup> Indica la STJCE de 7 de septiembre de 2006 (asunto C-53/04, Cristiano Marrosu, Gianluca Sardino y Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate), que «procede recordar que, según se

Bien entendido, precisa la misma resolución jurisdiccional de la justicia comunitaria, que aunque a falta de normativa comunitaria en la materia, 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 estos, 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) <sup>32</sup>.

Todo lo cual, afirma la sentencia que se comenta, excluye que la aplicación del Acuerdo marco a través de una normativa nacional no puede tener por resultado una reducción de la protección conferida anteriormente en el ordenamiento jurídico interno a los trabajadores con contratos de duración determinada a un nivel inferior al que determinan las disposiciones protectoras mínimas previstas por el Acuerdo marco. En concreto, la observancia de la precitada cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, exige que tal normativa establezca, por lo que se refiere a la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, medidas eficaces y obligatorias de prevención de tales abusos y sanciones que tengan un carácter lo suficientemente efectivo y disuasorio para garantizar la plena eficacia de estas medidas preventivas. Por tanto, corresponde al tribunal remitente comprobar que se cumplen estos requisitos.

Consecuentemente, afirma la sentencia objeto de comentario, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, 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 eliminar las consecuencias de la violación del Derecho comunitario, pues, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70/CE, los Estados miembros deben adoptar «todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por (dicha directiva)» <sup>33</sup>.

---

desprende de la cláusula 1, letra b), del Acuerdo marco, este tiene por objeto establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada).

<sup>32</sup> «Cuando el Derecho comunitario no establece sanciones específicas (...) 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 solo 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. 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 estos, 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)», indica la STJCE de 7 de septiembre de 2006 (asunto C-53/04, Cristiano Marrosu, Gianluca Sardino y Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate).

<sup>33</sup> «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/CE, los Estados miembros deben adoptar «todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente directiva», precisa la STJCE de 7 de septiembre de 2006 (asunto C-53/04, Cristiano Marrosu, Gianluca Sardino y Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate).

## VII. SOBRE LA EVENTUAL PROHIBICIÓN DE TRANSFORMAR LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA EN CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO EN EL SECTOR PÚBLICO

Trata la sentencia objeto de comentario de la eventual circunstancia de una prohibición absoluta de semejante transformación venga impuesta o se deduzca de una disposición incluso de rango constitucional.

Al respecto, y aun tomado en consideración que la cláusula 5 del Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada ni tampoco determina las condiciones específicas en las que pueden utilizarse estos últimos contratos, establece la sentencia que se comenta lo siguiente:

«Para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada que, en realidad, tienen por objeto cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador, pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada».

Afirmación que no es baladí, pues cabe recordar: a) que la precitada 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; b) La «primacía» del Derecho comunitario supone que este se impone incluso a los ordenamientos constitucionales de los Estados miembros.

## VIII. CONCLUSIONES

La sentencia objeto de comentario viene a reiterar y dar definitivo perfil a una reiterada jurisprudencia comunitaria en torno a la aplicación de la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo marco que constituye su contenido.

Especial interés tiene para nuestro ordenamiento su afirmación de que una disposición o práctica nacional que únicamente considere «sucesivos» los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo máximo de 20 días laborables, y por tanto abusiva esa práctica, compromete el objeto, la finalidad y el efecto útil del Acuerdo marco, puesto que es tan rígida y restrictiva que permitiría mantener a los trabajadores en una situación de empleo precario durante años.

Destacable también es la relativa disciplina que la sentencia impone a la actuación del Estado y de sus Administraciones públicas en materia de contrataciones laborales por tiempo determinado «sucesivas», punto en el que no obstante puede efectuarse algún reproche.